

# Corporate Governance

<b>CORPORATE-GOVERNANCE-BERICHT .....</b>	<b>85</b>
1. Konzernstruktur und Aktionariat .....	86
2. Kapitalstruktur .....	87
3. Verwaltungsrat .....	88
4. Konzernleitung .....	98
5. Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen .....	100
6. Mitwirkungsrechte der Aktionäre .....	100
7. Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen .....	101
8. Revisionsstelle .....	102
9. Informationspolitik .....	102
Anhang 1: Vergütungsbericht.....	104
Anhang 2: Bericht der Revisionsstelle an die General- versammlung der Baloise Holding AG, Basel .....	130

# Transparente Unternehmensführung

Wir bei der Baloise als wertschaffendes Unternehmen legen grosses Gewicht auf eine gute Unternehmensführung im Sinne einer verantwortungsvollen Corporate Governance.

Vor dem Hintergrund der Anforderungen des Swiss Code of Best Practice und der Corporate-Governance-Richtlinie der SIX steht für die Baloise vor allem der Anspruch auf eine Unternehmenskultur mit hohen ethischen Standards im Vordergrund, die die Integrität der Gesellschaft und der Mitarbeitenden betont. Die Baloise ist überzeugt, dass sich eine qualitativ hochstehende Corporate Governance positiv auf die Performance der Gesellschaft auswirkt.

Dieses Kapitel folgt dem Aufbau der Corporate-Governance-Richtlinie der SIX in der Fassung vom 20. Juni 2019, um die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren sowie mit anderen Gesellschaften zu erhöhen. Berücksichtigung finden auch die Anforderungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse unter Einschluss von dessen Anhang 1 mit den Empfehlungen zu den Vergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. In Ziffer 5 des Corporate-Governance-Berichts veröffentlicht die Baloise die Grundlagen für den Inhalt und Umfang der Offenlegung der Vergütungen im Vergütungsbericht (Anhang 1 zum Corporate-Governance-Bericht ab Seite 104).

Die Ausführungen im Corporate-Governance-Bericht beziehen sich auf die Verhältnisse am Bilanzstichtag (31. Dezember 2020). Ergänzungen finden sich zu wesentlichen Änderungen, die zwischen dem Bilanzstichtag und dem Redaktionsschluss des Geschäftsberichts eingetreten sind.

Die nachhaltige Geschäftsführung hat bei der Baloise einen hohen Stellenwert und wird ergänzend zu den Ausführungen im Corporate-Governance-Bericht in einem gesonderten Teil des Geschäftsberichts ab Seite 35 beschrieben.

## 1. KONZERNSTRUKTUR UND AKTIONARIAT

### Konzernstruktur

Die Baloise Holding ist in Form einer Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht mit Sitz in Basel organisiert und an der SIX Swiss Exchange börsenkotiert. Per 31. Dezember 2020 hatte die Baloise Group eine Börsenkapitalisierung von 7'686 Mio. CHF.

- ▶ Informationen zur Baloise-Aktie finden sich ab Seite 8.
- ▶ Im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung im Finanzbericht ab Seite 274 finden sich bedeutende Tochtergesellschaften und Beteiligungen per 31. Dezember 2020.
- ▶ Die Segmentberichterstattung nach Regionen und Geschäftsbereichen findet sich im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung im Finanzbericht ab Seite 213.
- ▶ Die operative Konzernführungsstruktur ist ab Seite 100 dargestellt.

### Aktionariat

Als Publikumsgesellschaft mit breit gestreutem Aktionariat ist die Baloise Holding ein Teil des SMIM (SMI Mid).

### Aktionärsstruktur

Im Aktienregister der Baloise Holding waren per 31. Dezember 2020 insgesamt 24'020 Aktionäre eingetragen. Gegenüber dem Vorjahr nahm die Anzahl eingetragener Aktionäre um 12.1% zu. Über die Zusammensetzung des Aktionärskreises per 31. Dezember 2020 gibt der Abschnitt «Bedeutende Aktionäre» auf Seite 300 Aufschluss.

Die Meldungen, die während des Geschäftsjahrs gemäss Art. 120 des Bundesgesetzes über die Finanzmarktinfrakturen und das Marktverhalten im Effekten- und Derivatehandel (FinfraG) dem Emittenten und der Offenlegungsstelle der SIX Swiss Exchange AG gemacht und gemäss Art. 124 FinfraG über deren elektronische Melde- und Veröffentlichungsplattform veröffentlicht wurden, können mit der Suchfunktion auf [www.six-exchange-regulation.com/de/home/publications/significant-shareholders.html](http://www.six-exchange-regulation.com/de/home/publications/significant-shareholders.html) eingesehen werden.

## Eigene Aktien

Per 31. Dezember 2020 hielt die Baloise Holding (direkt und indirekt) 3'328'396 eigene Aktien (6.8% des ausgegebenen Aktienkapitals).

## Kreuzbeteiligungen

Es bestehen weder kapital- noch stimmenmässige Kreuzbeteiligungen.

## 2. KAPITALSTRUKTUR

### Ausschüttungspolitik

Die Baloise Holding verfolgt eine Politik ertragsorientierter, kontinuierlicher Ausschüttungen. Klassische Bardividenden werden durch den Einsatz weiterer Ausschüttungsinstrumente wie zum Beispiel Aktienrückkäufe und Optionen ergänzt. In den letzten fünf Jahren flossen mittels Bardividenden und Aktienrückkäufen 1'986.7 Mio. CHF an die Aktionäre.

	Bardividenden	Aktienrückkäufe	Total
Jahr (in Mio. CHF)			
2016	260.0	54.8	314.8
2017	273.3	63.3	336.6
2018	292.8	135.1	427.9
2019	312.3	190.0	502.3
2020	312.3 <sup>1</sup>	92.8	405.1
<b>Total</b>	<b>1'450.7</b>	<b>536.0</b>	<b>1'986.7</b>

Jeweils per 31. Dezember.

<sup>1</sup> Antrag an die Generalversammlung vom 30. April 2021.

## Eigenkapital der Baloise Holding

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Eigenkapitals in den letzten drei Berichtsjahren.

### ENTWICKLUNG DES EIGENKAPITALS DER BÂLOISE HOLDING (VOR GEWINNVERWENDUNG)

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
in Mio. CHF			
Aktienkapital	4.9	4.9	4.9
Allgemeine Reserve	11.7	11.7	11.7
Reserve für eigene Aktien	6.4	8.3	9.2
Freie Reserven	566.1	683.2	922.3
Bilanzgewinn	412.6	552.5	372.5
Eigene Aktien	- 206.7	- 397.7	- 491.3
<b>Eigenkapital der Baloise Holding</b>	<b>795.0</b>	<b>862.9</b>	<b>829.3</b>

Das Aktienkapital der Baloise Holding beträgt 4.88 Mio. CHF und ist eingeteilt in 48'800'000 dividendenberechtigte Namenaktien mit einem Nennwert von je 0.10 CHF. Der Generalversammlung vom 30. April 2021 wird beantragt, das Aktienkapital auf 45'800'000 Namenaktien mit einem Nennwert von je 0.10 CHF herabzusetzen und 3'000'000 Namenaktien zu vernichten. Die zu vernichtenden Aktien resultieren aus dem Rückkaufsprogramm 2017 bis 2020.

## Genehmigtes und bedingtes Kapital, weitere Finanzierungsinstrumente

### Genehmigtes Kapital

Der Verwaltungsrat ist gemäss Beschluss der Generalversammlung vom 26. April 2019 bis zum 26. April 2021 ermächtigt, das Aktienkapital um maximal 400'000 CHF zu erhöhen durch Ausgabe von maximal 4'000'000 vollständig zu liberierenden Namenaktien von je 0.10 CHF Nennwert (vgl. § 3 Abs. 4 der Statuten). Der Generalversammlung vom 30. April 2021 wird beantragt, das genehmigte Kapital durch Statutenänderung um zwei Jahre bis zum 30. April 2023 zu verlängern.

[www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

### Bedingtes Kapital

Die Generalversammlung 2004 schuf bedingtes Kapital. Durch dieses Kapital kann sich das Aktienkapital um höchstens 5'530'715 Namenaktien von je 0.10 CHF Nennwert erhöhen (vgl. § 3 Abs. 2 der Statuten). Dies entspricht einer nominellen Aktienkapitalerhöhung von maximal 553'071.50 CHF.

Das bedingte Kapital dient der Sicherstellung allfälliger Options- oder Wandelrechte, die in Verbindung mit Anleihe- oder ähnlichen Obligationen eingeräumt werden. Das Bezugsrecht der Aktionäre ist ausgeschlossen. Zum Bezug der neuen Namenaktien sind die jeweiligen Inhaber der Options- und Wandelrechte berechtigt. Der Verwaltungsrat kann zur Emission von Options- und Wandelanleihen auf internationalen Kapitalmärkten das Vorwegzeichnungsrecht der Aktionäre einschränken oder ausschliessen (vgl. § 3 Abs. 3 der Statuten).

[www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

### Weitere Eigenkapitalinstrumente

Es bestehen keine Partizipationsscheine oder Genussscheine.

### Konsolidiertes Eigenkapital der Baloise Group

Am 31. Dezember 2020 betrug das konsolidierte Eigenkapital der Baloise Group 6'985.7 Mio. CHF. Details zur Entwicklung in den Jahren 2019 und 2020 sind im Finanzbericht auf den Seiten 140 und 141 im Nachweis über die Veränderung des konsolidierten Eigenkapitals in der Konzernrechnung ersichtlich. Zum Jahr 2018 befinden sich Details über die Veränderung des konsolidierten Eigenkapitals auf Seite 124 des Finanzberichts im Geschäftsbericht 2019.

### Ausstehende Anleihen

Die Baloise Holding und die Basler Leben AG (mit der Baloise Holding als Garantin) haben Anleihen öffentlich emittiert. Zum Jahresende 2020 sind insgesamt 13 öffentliche Anleihen ausstehend. Per 4. Februar 2021 emittierte die Baloise Holding eine weitere Anleihe über 250 Mio. CHF. Details über die ausstehenden Anleihen finden sich auf Seite 256 und 298 sowie im Internet.

[www.baloise.com/anleihen](http://www.baloise.com/anleihen)

### Rating

Die Ratingagentur Standard & Poor's bestätigte am 24. August 2020 das Rating der Schweizer Einheiten Basler Versicherung AG und Basler Leben AG von «A+» mit stabilem Ausblick. Standard & Poor's würdigt die ausgezeichnete Kapitalisierung der Baloise, welche gemäss dem S & P-Kapitalmodell komfortabel oberhalb des AAA-Niveaus liegt, die hohe operative Ertragskraft, das starke Risikomanagement und die starke Wettbewerbsposition in den ertragreichen Kernmärkten. Informationen über die ebenfalls bestätigten Ratings der belgischen Tochtergesellschaft Baloise Belgium NV, der deutschen Tochtergesellschaft Basler Sachversicherungs-AG und der Baloise Holding AG sind im Internet abrufbar.

[www.baloise.com/rating](http://www.baloise.com/rating)

## 3. VERWALTUNGSRAT

### Wahl und Amtszeit

Der Verwaltungsrat besteht aus zehn Mitgliedern. Sämtliche Verwaltungsratsmitglieder sind jährlich für eine Amtsdauer von einem Jahr zu wählen. Das Durchschnittsalter im Verwaltungsrat liegt per Ende 2020 bei 60 Jahren.

### Mitglieder des Verwaltungsrats

Alle Mitglieder des Verwaltungsrats (inklusive Präsident) sind nicht exekutiv. Sie waren in den drei der Berichtsperiode vorangegangenen Geschäftsjahren nicht mit der Geschäftsführung einer Konzerngesellschaft betraut und unterhalten keine wesentlichen geschäftlichen Beziehungen zur Baloise Group.

Im Berichtsjahr wurden Dr. Andreas Beerli, Dr. Andreas Burckhardt, Christoph B. Gloor, Hugo Lasat, Christoph Mäder, Dr. Markus R. Neuhaus, Dr. Thomas von Planta, Thomas Pleines, Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz und Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen als Mitglieder des Verwaltungsrats für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung wiedergewählt.

Sämtliche Verwaltungsratsmitglieder treten an der Generalversammlung vom 30. April 2021 zur Wiederwahl an, mit Ausnahme des Präsidenten, Dr. Andreas Burckhardt, der sich für eine Wiederwahl nicht zur Verfügung stellt. Der 69-jährige Dr. Andreas Burckhardt trat als Generalsekretär in die Baloise Group ein und übte diese Funktion für sechs Jahre aus. 1999

nahm er Einsitz in den Verwaltungsrat der Baloise Holding AG, dem er seit 2011 als Präsident vorsteht.

Der Verwaltungsrat der Baloise Holding AG hat beschlossen, der Generalversammlung vom 30. April 2021 Dr. Thomas von Planta für das Präsidium vorzuschlagen. Der 59-jährige Schweizer ist seit 2017 Mitglied des Verwaltungsrats und hat in den rund dreieinhalb Jahren im Präsidial- und Anlageausschuss sowie im Prüfungs- und Risikoausschuss mitgewirkt. Im Interesse der Kontinuität bleibt der Vizepräsident und Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses, Dr. Andreas Beerli, dem Verwaltungsrat für eine weitere Amtszeit erhalten. Der Verwaltungsrat hat eine entsprechende Ausnahme von der regulatorischen Altersbeschränkung gutgeheissen (Abschnitt A 1.3 des Organisationsreglements).

Sodann schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vor, Karin Lenzlinger Diedenhofen neu in den Verwaltungsrat zu wählen. Die Nominierende ist eine in der Schweizer Wirtschaft ausgezeichnet vernetzte Frau, die Erfahrung im Medienbereich und die Perspektive einer Unternehmerin in den Verwaltungsrat einbringen wird.

Weitere Informationen über die Mitglieder des Verwaltungsrats befinden sich im Internet.

[www.baloise.com/verwaltungsrat](http://www.baloise.com/verwaltungsrat)

## MITGLIEDER

	Präsidial- ausschuss	Prüfungs- und Risiko- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Anlage- ausschuss	Nationalität	Jahrgang	Im VR seit
Dr. Andreas Burckhardt, Präsident (seit 2011), Basel	V			V	CH	1951	1999
Dr. Andreas Beerli, Vizepräsident (seit 2018), Oberwil-Lieli	stv. V	V			CH	1951	2011
Christoph B. Gloor, Riehen		stv. V		stv. V	CH	1966	2014
Hugo Lasat, Kessel-Lo (B)				M	B	1964	2016
Christoph Mäder, Hergiswil			M		CH	1959	2019
Dr. Markus R. Neuhaus, Zollikon		M			CH	1958	2019
Dr. Thomas von Planta, Zürich	M			M	CH	1961	2017
Thomas Pleines, München (D)	M		V		D	1955	2012
Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz, Hamburg (D)			M		D	1959	2018
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen, Crans-Montana		M	stv. V		CH	1975	2016

V: Vorsitz, stv. V: stellvertretender Vorsitz, M: Mitglied.

## DIVERSITÄT IM VERWALTUNGSRAT

in Prozent

### Werdegang / Erfahrung / Kenntnisse\*

Versicherung		40.0
Bankwesen		40.0
Recht und Governance		40.0
Risikomanagement		30.0
CEO		60.0

### Herkunft

→ Schweiz	70.0
→ Deutschland	20.0
→ Belgien	10.0



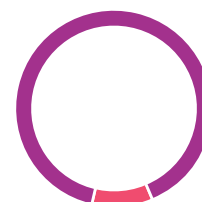
### Amtszeit

→ < 5 Jahre	60.0
→ 5 – 10 Jahre	30.0
→ > 10 Jahre	10.0



### Geschlecht

→ Männer	90.0
→ Frauen	10.0



\* Mehrfachnennungen möglich.

### Statutarische Regeln in Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten

Die Statuten sehen in § 33 eine Beschränkung der Mandate ausserhalb der Gesellschaft vor. Abs. 1 stipuliert den Grundsatz, dass die Anzahl externer Mandate, die von Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung wahrgenommen werden, mit deren Einsatz, Verfügbarkeit, Leistungsvermögen und Unabhängigkeit, die für die Erfüllung des Amtes als Mitglied des Verwaltungsrats beziehungsweise der Konzernleitung erforderlich ist, vereinbar ist. Aus Abs. 2 und 3 ergeben sich sodann zahlenmässige Beschränkungen.

### Kreuzverflechtungen

Es bestehen keine Kreuzverflechtungen.

### Interne Organisation

#### Aufgaben des Verwaltungsrats

Unter Vorbehalt der Entscheidungskompetenz der Aktionäre an der Generalversammlung ist der Verwaltungsrat das oberste Entscheidungsgremium der Gesellschaft. Entscheide werden vom Verwaltungsrat getroffen, sofern im Organisationsreglement entsprechende Kompetenzen nicht an den Präsidenten des Verwaltungsrats, Ausschüsse oder den Vorsitzenden der Konzernleitung beziehungsweise die Konzernleitung delegiert werden.

Die Hauptaufgaben des Verwaltungsrats sind gemäss Art. 716a OR und Ziffer A 3. des Organisationsreglements die Oberleitung sowie die Oberaufsicht und Finanzaufsicht der Gesellschaft und die Festlegung der Organisation.

[www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

Zur Rolle des Verwaltungsrats in Zusammenhang mit der sozialen und umweltrelevanten Verantwortung des Unternehmens wird auf das Kapitel Nachhaltige Geschäftsführung ab Seite 35 verwiesen.

### Ausschüsse des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat verfügt über vier Ausschüsse, die ihn in seiner Tätigkeit unterstützen. Die Ausschüsse erstatten dem Verwaltungsrat Bericht, unterbreiten Vorschläge und stellen Anträge. Insbesondere der Anlageausschuss und der Vergütungsausschuss haben eigene Entscheidungskompetenz.

Die vom Verwaltungsrat bestellten Ausschüsse bestehen in der Regel aus vier Mitgliedern, die jährlich vom Verwaltungsrat neu gewählt werden. Gemäss Art. 7 VegüV werden die Mitglieder des Vergütungsausschusses einzeln von der Generalversammlung gewählt. Der Präsident und der Vizepräsident des Verwaltungsrats gehören von Amtes wegen dem Präsidialausschuss an. Der Präsident des Verwaltungsrats kann nicht Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses sein. Die grundlegenden Aufgaben der Ausschüsse ergeben sich aus dem Organisationsreglement. Für einzelne Ausschüsse gelten zusätzlich spezifische Reglemente, die insbesondere administrative Belange regeln.

[www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

### Aufgaben der Ausschüsse

Der **Präsidialausschuss** bespricht sich zu besonders wichtigen Geschäften, insbesondere in strategischen und personellen Belangen. Der Präsidialausschuss übt auch die Funktion eines Nominationsausschusses aus und bereitet personelle Fragen vor, die in die Kompetenz des Gesamtverwaltungsrats fallen. Der Präsidialausschuss bespricht regelmässig die Nachfolgeplanung des Verwaltungsrats. Ergeht dabei von den Fähigkeiten, Erfahrungen und Spezialisierungen der Verwaltungsratsmitglieder und den Bedürfnissen der Versicherungsgruppe aus. Potenzielle Kandidaten werden intern bestimmt oder unter Beizug von Beratern ermittelt und dem Verwaltungsrat zur Nomination vorgeschlagen.

Der **Anlageausschuss** nimmt insbesondere die Aufsicht über die Kapitalanlagetätigkeit der Baloise Group wahr, definiert die Grundsätze der Anlagepolitik und legt die strategische Asset Allocation für alle strategischen Geschäftseinheiten und den Anlageplan fest.

Der **Vergütungsausschuss** schlägt dem Verwaltungsrat zu Händen der Generalversammlung die Struktur sowie die Höhe der Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder sowie der Gehälter der Konzernleitungsmitglieder vor. Gemäss VegüV sind die Vergütungen an Verwaltungsrat und Konzernleitung durch die Generalversammlung zu genehmigen. Der Vergütungsausschuss genehmigt die für die variable Vergütung massgeblichen Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen der Mitglieder der Konzernleitung. Sodann genehmigt er die für die Mitglieder der Konzernleitung gültigen Reglemente über Vergütungen und macht sich ein Bild von deren korrekter Anwendung. Er genehmigt die individuelle Zuteilung der variablen Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung; dies im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags. Zudem legt er die Gesamtsumme des Performance Pools fest.

Der **Prüfungs- und Risikoausschuss** unterstützt den Verwaltungsrat in seinen nicht delegierbaren Aufgaben für Oberaufsicht und Finanzkontrolle (Art. 716a OR), indem er sich ein eigenes Urteil bildet über die Organisation und das Funktionieren des internen und externen Kontrollsystems mit Einbezug des Risikomanagements, den Stand der Einhaltung der Normen (Compliance) in der Gesellschaft sowie über die Jahres- und Konzernrechnung. Er lässt sich regelmässig über die Tätigkeit und die Ergebnisse des Konzernrevisors und die Zusammenarbeit mit der externen Revisionsstelle informieren.

### Umgang des Verwaltungsrats mit der Covid-19-Pandemie

Der Verwaltungsrat hat sich von der Konzernleitung regelmässig über die Massnahmen der hierfür gebildeten Covid-19-Arbeitsgruppen informieren lassen. Er konnte in den insgesamt sechs ausserordentlichen Sitzungen, an denen die Mitglieder wahlweise physisch oder telefonisch teilgenommen haben, seine Kenntnisse und Erfahrungen einbringen. In den Sitzungen wurden systematisch die für die Baloise Group wesentlichen Aspekte abgedeckt: Aufrechterhalten von Betrieb und IT, Mitarbeiterführung und Kultur, Auswirkungen auf das Versicherungs- und Rückversicherungsgeschäft und die Solvabilität sowie Entwicklung der Kapitalanlagen. Der Verwaltungsrat wurde auch in den ordentlichen Sitzungen und zwischen Sitzungen regelmässig informiert. Er hat seine Führungsaufgabe in der Covid-19-Pandemie somit aktiv wahrgenommen.

An den Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats sind regelmässig die Mitglieder der Konzernleitung anwesend. An den Sitzungen des Präsidialausschusses nehmen in der Regel der Vorsitzende der Konzernleitung und der Leiter des Konzernbereichs (KB) Finanz teil. An den Sitzungen des Prüfungs- und Risikoausschusses sind der Leiter des KB Finanz, der Leiter des Konzernrevisorats sowie teilweise Vertreter der externen Revision, der Leiter Risikomanagement und der Leiter Compliance anwesend. An den Sitzungen des Vergütungsausschusses sind vor allem der Vorsitzende der Konzernleitung und der Leiter Group HR anwesend. Bei den Sitzungen des Anlageausschusses nehmen in der Regel der Vorsitzende der Konzernleitung, der Leiter KB Asset Management sowie der Leiter Anlagestrategie und Investitionssteuerung, der Leiter Portfolio Management und der Leiter Immobilien teil. Der Sekretär des Verwaltungsrats nimmt an allen Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats und seiner Ausschüsse teil.

### Sitzungen des Verwaltungsrats und der Ausschüsse

Der Gesamtverwaltungsrat versammelt sich gemäss Organisationsreglement, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens aber viermal jährlich.

[www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

Im Geschäftsjahr 2020 tagte der Gesamtverwaltungsrat der Baloise Holding siebenmal und hat aufgrund der Covid-19-Pandemie zusätzlich sechs Telefonkonferenzen durchgeführt. An allen Sitzungen waren sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrats anwesend. An den zusätzlich total 16 Ausschusssitzungen haben immer alle Mitglieder der jeweiligen Ausschüsse teilgenommen. Der Verwaltungsrat erreichte eine gesamthafte Sitzungsbeteiligung von 100%. Die Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats und seiner Ausschüsse dauern in der Regel je einen halben Arbeitstag.

Der Präsidialausschuss versammelte sich im letzten Jahr fünfmal, davon einmal zu einer zweitägigen Strategiesitzung. Der Anlageausschuss tagte viermal. Der Prüfungs- und Risikoausschuss traf sich zu fünf und der Vergütungsausschuss zu zwei Sitzungen.



### Selbstevaluation

Im Gesamtverwaltungsrat, im Anlageausschuss und im Prüfungs- und Risikoausschuss wird alle zwei Jahre eine umfassende Selbstevaluation durchgeführt. Die Ergebnisse werden anschließend im jeweiligen Gremium diskutiert.

### Aus- und Weiterbildung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden im Rahmen eines zweitägigen Einführungsprogramms auf ihr Mandat vorbereitet und dann mindestens einmal jährlich im Rahmen von halbtägigen Seminaren zu spezifischen Themen aus- und weitergebildet. Das im Dezember 2020 vorgesehene Seminar konnte aufgrund von Reisebeschränkungen in Folge der Covid-19-Pandemie nicht stattfinden und wird im Jahr 2021 nachgeholt.

### Nachfolgeplanung

Die Nachfolgeplanung von Verwaltungsrat und Konzernleitung obliegt dem Präsidialausschuss. Bei Nachfolgen wird darauf geachtet, dass der Verwaltungsrat hinsichtlich der Erfahrungen und Kenntnisse seiner Mitglieder sowie deren Herkunft, Amtsdauer und Geschlecht ausgewogen zusammengesetzt ist (vgl. Grafiken zur Diversität auf Seite 90). Berücksichtigt werden auch allfällige Beschränkungen der zeitlichen Verfügbarkeit und potenzielle Interessenkonflikte durch weitere Mandate. Insbesondere strebt der Verwaltungsrat an, den nach dem Ausscheiden von Karin Keller Sutter Ende 2018 gesunkenen Frauenanteil im Verwaltungsrat zu erhöhen. Das Organisationsreglement sieht vor, dass das Verwaltungsratsmandat in der Regel an der Generalversammlung endet, die auf das vollendete 70. Altersjahr des Mitgliedes folgt (Alterslimite). Der Verwaltungsrat wird kontinuierlich erneuert. In den letzten Jahren sind zwei Mitglieder nach Amtsdauern von 18 beziehungsweise 17 Jahren aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden. Mit dem Austritt des Präsidenten im Jahr 2021 wird das Verwaltungsratsmitglied mit der längsten Amtsdauer von 21 Jahren, davon 11 Jahre als Mitglied und 10 Jahre als Präsident, ausscheiden. Die durchschnittliche Amtsdauer liegt bei 5,9 Jahren. Mit der Nomination von Frau Karin Lenzlinger Diedenhofen wird der Anteil weiblicher Mitglieder auf 20% erhöht.

### Kompetenz- und Aufgabenteilung zwischen Verwaltungsrat und Konzernleitung

Die Kompetenz- und Aufgabenteilung zwischen dem Verwaltungsrat und der Konzernleitung richtet sich nach Gesetz, Statuten und Organisationsreglement. Letzteres wird laufend überprüft und bei Bedarf den veränderten Bedingungen angepasst.

[www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

### Informations- und Kontrollinstrumente gegenüber der Konzernleitung

Dem Präsidenten des Verwaltungsrats direkt unterstellt ist das Konzernrevisorat.

Ein effektives Risikomanagement ist von zentraler Bedeutung für eine Versicherungsgruppe. Deshalb ist dem Management der finanziellen Risiken ab Seite 77 und im Finanzbericht ab Seite 171 ein separates Kapitel gewidmet.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten die Protokolle der Konzernleitungssitzungen zur Einsicht. Der Präsident des Verwaltungsrats kann den Sitzungen der Konzernleitung jederzeit beiwohnen.



**Andreas Burckhardt** (1951, CH, Dr. iur., Advokat)

ist seit 1999 Mitglied und seit dem 29. April 2011 Präsident des Verwaltungsrats. Er studierte Jurisprudenz an den Universitäten Basel und Genf. Von 1982 bis 1987 war er in der Rechtsabteilung der Fides Treuhandgesellschaft tätig und von 1988 bis 1994 Generalsekretär der Baloise Group. Von 1994 bis April 2011 führte er als Direktor die Handelskammer beider Basel. In dieser Funktion wirkte er in verschiedenen Leitungsgremien nationaler und regionaler Wirtschaftsorganisationen mit. Dr. Andreas Burckhardt war von 1981 bis 2011 in verschiedenen politischen Funktionen in der Bürgergemeinde und im Kanton Basel-Stadt tätig, von 1997 bis 2011 als Mitglied des Grossen Rates (Präsident 2006 / 2007). Dr. Andreas Burckhardt ist Präsident des Kuratoriums des Schweizerischen Tropen- und Public-Health-Instituts, Basel. Ferner ist er Mitglied des Vorstandsausschusses von economiesuisse und hat Einsitz im Vorstand des Arbeitgeberverbands Basel. Als Präsident des Verwaltungsrats der Baloise ist Dr. Andreas Burckhardt nicht exekutiv.

**Andreas Beerli** (1951, CH, Dr. iur.)

ist seit 2011 Mitglied des Verwaltungsrats. Er studierte Rechtswissenschaften an der Universität Basel. Von 1979 an arbeitete er bei Swiss Re als Underwriter für den deutschen Markt. Von 1985 bis 1993 war er in verschiedenen Managementfunktionen bei der Baloise tätig, wobei der Aufgabenschwerpunkt in der Betreuung verschiedener Auslandeinheiten lag. Anschliessend wechselte er zur Swiss Re; dort war er ab 2000 Mitglied der Konzernleitung, zuerst in den USA als Leiter von Swiss Re Americas und zuletzt in Zürich als Chief Operating Officer für den gesamten Konzern. Er ist unabhängiger Berater mit Einsitz in Verwaltungs- und Beiräten von Unternehmen und Standesorganisationen. Dr. Andreas Beerli ist Mitglied des Advisory Board von Accenture Schweiz. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



**Christoph B. Gloor** (1966, CH, Betriebsökonom HWV)

ist seit 2014 Mitglied des Verwaltungsrats. Er ist seit November 2019 Direktor und beschränkter Gesellschafter bei der Basler Privatbank E. Gutzwiller & Cie, Banquiers. Zuvor war er Vorsitzender der Geschäftsleitung der Privatbank La Roche & Co AG und anschliessend Mitglied der Geschäftsleitung und stellvertretender CEO der Notenstein La Roche Privatbank AG sowie stellvertretender Leiter Wealth Management der Bank Vontobel AG. Bevor er 1998 in die Bank La Roche & Co AG eintrat, arbeitete er zunächst beim Schweizerischen Bankverein und dann bei Vitra (International). Christoph B. Gloor war zwischen 2013 und 2015 Präsident der Vereinigung Schweizerischer Privatbanken und Mitglied des Verwaltungsrats der Schweizerischen Bankiervereinigung sowie bis Anfang April 2019 Vorstandsmitglied der Basler Bankenvereinigung. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.

**Hugo Lasat** (1964, B, Master in Economic Sciences, Master in Finance)

ist seit 2016 Mitglied des Verwaltungsrats. Er ist CEO von Degroof Petercam Asset Management (DPAM) mit Sitz in Brüssel sowie Mitglied des Verwaltungsrats der Banque Degroof Petercam France, Präsident der DPAM France und Mitglied des Aufsichtsrats der Degroof Petercam Asset Services, Luxembourg. Er gehört dem Verwaltungsrat der Arvestar Asset Management, Brüssel, an. Zuvor war er in verschiedenen Führungsfunktionen tätig, darunter als CEO von Amonis Pension Fund sowie der Candriam Investors Group. Er ist Gastprofessor an der KU Leuven (Campus Brüssel) und Mitglied der Finanzkommission des Belgischen Roten Kreuzes. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



**Christoph Mäder** (1959, CH, Advokat)

ist seit Mai 2019 Mitglied des Verwaltungsrats. Von 2000 bis Juli 2018 war er für Recht und Steuern verantwortliches Konzernleitungsmitglied bei der Syngenta International AG. Er war bis Juni 2018 Vorstandsmitglied der Handelskammer beider Basel. Christoph Mäder war von 2006 bis 2018 Mitglied des Vorstands von scienceindustries und von 2008 bis 2014 dessen Präsident. Er ist seit Oktober 2020 Präsident des Wirtschaftsdachverbandes economiesuisse. Seit 2016 ist er Mitglied des Verwaltungsrats der Lonza Group AG und seit 2020 dessen Vizepräsident. Christoph Mäder gehört seit 2018 dem Verwaltungsrat der EMS Chemie Holding AG und seit 2019 dem Verwaltungsrat der Assivalor AG an. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.

**Markus R. Neuhaus** (1958, CH, Dr. iur., Dipl. Steuerexperte)

ist seit Mai 2019 Mitglied des Verwaltungsrats. Von Juli 2012 bis Juni 2019 war er Präsident des Verwaltungsrats der PricewaterhouseCoopers AG (PwC), zuvor während neun Jahren deren CEO. Er hatte bei PwC ab Juli 2012 keine operative Funktion inne und betreute deren Prüfmandat bei der Baloise (bis 2015) nicht persönlich. Dr. Markus R. Neuhaus ist Vizepräsident des Verwaltungsrats der Barry Callebaut AG und Orior AG. Er ist Mitglied des Verwaltungsrats der Galenica AG und Jacobs Holding AG. Dr. Markus R. Neuhaus ist Vizepräsident bei Avenir Suisse, Vizepräsident bei stars – the leaders for the next generation foundation, Vizepräsident der Zürcher Handelskammer, Präsident der Finanz- und Steuerkommission von economiesuisse und Mitglied des Stiftungsrats der ETH Foundation. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.





**Thomas von Planta** (1961, CH, Dr. iur., Advokat)

ist seit 2017 Mitglied des Verwaltungsrats. Er war bis März 2019 Verwaltungsratspräsident der Bellevue Group AG, der Bank am Bellevue AG und der Bellevue Asset Management AG und davor rund zehn Jahre bei Goldman Sachs in Zürich, Frankfurt und London tätig sowie zwischen 2002 und 2006 als Leiter a. i. Investment Banking und Leiter Corporate Finance für die Vontobel Gruppe in Zürich. Er ist Gründer und Geschäftsführer der CorFinAd AG, eines auf Beratung für M&A-Transaktionen und Kapitalmarktfinanzierungen spezialisierten Unternehmens. Dr. Thomas von Planta gehört seit März 2019 dem Verwaltungsrat der BB Biotech AG und seit September 2019 dem Beirat der Harald Quandt Industriebeteiligungen an. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.

**Thomas Pleines** (1955, D, Rechtsanwalt)

ist seit 2012 Mitglied des Verwaltungsrats. Von 2003 bis 2005 war er CEO und Delegierter des Verwaltungsrats der Allianz Suisse, Zürich, und von 2006 bis 2010 Vorsitzender des Vorstands der Allianz Versicherungs-AG, München, sowie Mitglied des Vorstands der Allianz Deutschland AG, München. Thomas Pleines ist Präsident der Präsidialräte der DEKRA e. V., Stuttgart, und DEKRA e. V. Dresden, sowie Vorsitzender der Aufsichtsräte der DEKRA SE, Stuttgart, und der SÜDVERS Holding GmbH & Co. KG, Au bei Freiburg. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



**Hans-Jörg Schmidt-Trenz** (1959, D, Prof. Dr. rer. pol.)

ist seit 2018 Mitglied des Verwaltungsrats. Er ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität des Saarlands und der Universität Hamburg sowie Gründungspräsident der HSBA Hamburg School of Business Administration. Von 1996 bis 2017 war er Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg. Er ist Vizepräsident im General Council und Executive Committee der World Chambers Federation der Internationalen Handelskammer. Prof. Hans-Jörg Schmidt-Trenz ist Mitglied des Kuratoriums der Hamburger Sparkasse, der Hamburgischen Wissenschaftlichen Stiftung und des Beirats des HIP Hamburg Innovation Port sowie Vorsitzender des Kuratoriums der Tafelstiftung Hamburg-Schleswig-Holstein. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



**Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen** (1975, CH, Prof. Dr. iur., Rechtsanwältin)

ist seit 2016 Mitglied des Verwaltungsrats. Sie hat einen Dokortitel und Master der Rechtswissenschaften sowie einen Master in Philosophie der Universität Freiburg. Sie ist Rechtsanwältin und Titularprofessorin an der Fakultät für Wirtschaft und Management der Universität Genf, wo sie insbesondere Gesellschaftsrecht lehrt. Bis 2012 war Prof. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen in der Genfer Anwaltskanzlei Tavernier Tschanz als Partnerin tätig, seither als Of Counsel. Sie ist Präsidentin der Stiftung Swiss Board Institute, Mitglied des Verwaltungsrats der Banco Santander International SA, Mitglied des Verwaltungsrats der Ina Invest Holding AG und der Ina Invest AG sowie Mitglied des Vorstands des Vereins Swiss Institute of Directors. Sie ist unabhängig und nicht exekutiv.

Sekretär des Verwaltungsrats:  
Dr. Philipp Jermann,  
Buus BL

Leiter des Konzernrevisorats:  
Rolf-Christian Andersen,  
Meilen ZH

#### 4. KONZERNLEITUNG



**Gert De Winter** (1966, B, MSc)

studierte angewandte Wirtschaftswissenschaften an der Universität Antwerpen. Von 1988 bis 2004 hatte er bei Accenture, Brüssel, verschiedene Funktionen für Fragen zu IT- und Geschäftsstransformationsmanagement im Finanzsektor inne. 2000 wurde er Partner. 2005 trat er als Chief Information Officer und Leiter HR der Mercator Versicherungen, Belgien, in die Baloise Group ein. Von 2009 bis 2015 hatte Gert De Winter als Chief Executive Officer die Leitung der Baloise Insurance inne, die 2011 aus der Zusammenführung der drei Versicherungen Mercator, Nateus und Avéro hervorgegangen ist. Seit Januar 2016 ist Gert De Winter Vorsitzender der Konzernleitung. Er ist Vorstandsmitglied der Handelskammer beider Basel und der Swiss-American Chamber of Commerce.

**Matthias Henny** (1971, CH, Dr. phil.)

studierte und promovierte in Physik an der Universität Basel. Von 1998 bis 2003 war er bei McKinsey & Co. tätig, ehe er zur damaligen Winterthur Gruppe wechselte, wo er bis 2007 im Asset Management der Winterthur das Financial Engineering leitete. Sodann gehörte er als Leiter Asset Management (bis 2010) und als Leiter Finanz der Geschäftsleitung der AXA Winterthur an. 2012 kam Dr. Matthias Henny zur Baloise Group. Er war als CEO der Baloise Asset Management für die Verwaltung von rund 50 Mrd. CHF Aktiven verantwortlich. Seit Mai 2017 ist Dr. Matthias Henny Mitglied der Konzernleitung. Er leitet den Konzernbereich Asset Management mit den Einheiten Anlagestrategie und Investment Controlling, Business Development, Portfolio Management, Finance, Immobilien und Corporate Services.



**Michael Müller** (1971, CH, lic. oec. publ.)

studierte Nationalökonomie an der Universität Zürich mit Vertiefung in Versicherungsökonomie sowie Accounting und Finanzierung. 1997 begann er seine Karriere bei den Basler Versicherungen, zunächst als Trainee, dann im Konzerncontrolling, später als stellvertretender Leiter und ab 2004 als Leiter im Financial Accounting der Baloise Group. 2009 wurde er als Leiter Finanzen und Risiko Mitglied der Geschäftsleitung des Konzernbereichs Schweiz. Seit März 2011 ist Michael Müller Mitglied der Konzernleitung und CEO des Konzernbereichs Schweiz und leitet damit das Versicherungs- und Bankgeschäft in der Schweiz. Michael Müller ist Vizepräsident des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV), Mitglied des Stiftungsrats der Stiftung Finanzplatz Basel sowie Vorstandsmitglied des Vereins Basler Versicherungsgesellschaften und der Fördergesellschaft Institut der Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen.



**Carsten Stolz** (1968, D/CH, Dr. rer. pol.)

studierte an der Universität Fribourg Betriebswirtschaft und doktorierte mit Schwerpunkt Finanzmanagement. Er hält einen Executive Master in Change von INSEAD. 2002 kam er als Leiter Financial Relations zur Baloise Group. Von 2009 bis 2011 leitete Dr. Carsten Stolz die Bereiche Financial Accounting & Corporate Finance der Baloise Group. Zwischen 2011 und 2017 war er als Leiter Finanzen und Risiko Geschäftsleitungsmitglied der Basler Versicherungen Schweiz. Seit Mai 2017 ist Dr. Carsten Stolz Mitglied der Konzernleitung. Er leitet den Konzernbereich Finanz mit seinen Abteilungen Group Accounting & Reporting, Financial Planning & Analysis, Group Risk Management und Corporate Communications & Investor Relations sowie dem verantwortlichen Aktuar des Schweizer Geschäfts der Baloise und dem Head Regulatory Affairs. Seit Juli 2020 gehören auch Merger & Acquisitions, Group Procurement und Run-off zu seinem Konzernbereich. Dr. Carsten Stolz ist Mitglied des Ausschusses Finanz und Regulierung beim Schweizerischen Versicherungsverband (SVV).

**Alexander Bockelmann** (1974, D, Dr. rer. nat.)

studierte an den Universitäten Bayreuth und East Anglia Geoökologie beziehungsweise Umweltwissenschaften und doktorierte an der geowissenschaftlichen Fakultät der Eberhard-Karls-Universität in Tübingen. Dr. Alexander Bockelmann ist ein ausgewiesener Experte für Digitalisierungs- und Transformationsthemen. Er weist eine langjährige Branchenerfahrung vor und war unter anderem bei Boston Consulting Group als IT-Strategie- und Transformationsberater und bei der Allianz SE in verschiedenen leitenden Positionen in Deutschland und den USA tätig. Ende 2013 wechselte er als Group CIO zur UNIQA Insurance Group AG in Österreich und war dort zuletzt als Vorstandsmitglied in der Rolle als Chief Digital Officer und Group Chief Information Officer aktiv. Im Februar 2019 stiess Dr. Alexander Bockelmann zur Baloise Group und leitet seither den neu geschaffenen Konzernbereich IT.



Die Mitglieder der Konzernleitung haben – mit Ausnahme der oben aufgeführten Mandate – keine Verwaltungsratsmandate bei Gesellschaften ausserhalb der Baloise Group. Es bestehen keine Managementverträge, in denen Führungsaufgaben an Dritte übertragen werden. Weitere Informationen über die Mitglieder der Konzernleitung sind im Internet aufgeführt. [www.baloise.com/konzernleitung](http://www.baloise.com/konzernleitung)

## Führungsstruktur

(Stichtag: 31. Dezember 2020)



\* Mitglied der Konzernleitung.

### 5. VERGÜTUNGEN, BETEILIGUNGEN UND DARLEHEN

Der Vergütungsbericht in **Anhang 1** des Corporate-Governance-Berichts (ab Seite 104) beschreibt die Vergütungspolitik und das in Kraft stehende Vergütungssystem und enthält insbesondere die für das Berichtsjahr 2020 ausgerichteten Vergütungen und Darlehen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die von diesen gehaltenen Beteiligungen. Massgebend für den Inhalt und Umfang dieser Offenlegung sind die Art. 13 – 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und Art. 663c Abs. 3 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR), die Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange AG (Fassung vom 20. Juni 2019) sowie der Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance.

Der Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts findet sich in **Anhang 2** zum Corporate-Governance-Bericht (ab Seite 130).

### 6. MITWIRKUNGSRECHTE DER AKTIONÄRE

#### Stimmrecht

Das Aktienkapital der Baloise Holding besteht ausschliesslich aus einheitlichen Namenaktien. Jede Aktie gibt das Recht auf eine Stimme. Im Sinne eines breit abgestützten Aktionariats und zum Schutz von Minderheitsaktionären wird kein Aktionär mit mehr als 2 % der Stimmrechte eingetragen, unabhängig von der Höhe seines Aktienanteils. Der Verwaltungsrat kann mit einer Mehrheit von zwei Dritteln sämtlicher Mitglieder Ausnahmen von dieser Bestimmung bewilligen (§ 5 der Statuten). Derzeit bestehen keine Ausnahmen. Jeder Aktionär kann die Ausübung seines Stimmrechts durch schriftliche Vollmacht an einen anderen Aktionär oder an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter übertragen. Bei der Ausübung des Stimmrechts kann kein Aktionär direkt oder indirekt für eigene und vertretene Stimmen zusammen mehr als den fünften Teil der an der Generalversammlung stimmberechtigten Aktien auf sich vereinigen (§ 16 der Statuten).



Die Erteilung der Vollmacht und die Weisungen für die Stimmabgabe an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter können auch auf elektronischem Weg ohne qualifizierte elektronische Signatur erfolgen (§ 16 Abs. 2 der Statuten).

#### Beschlussfähigkeit und statutarische Quoren

Die Generalversammlung ist beschlussfähig ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Aktionäre und vertretenen Stimmen, vorbehaltlich der zwingend im Gesetz aufgeführten Fälle (§ 17 der Statuten).

Zur Aufhebung statutarischer Stimmrechtsbeschränkungen wird die Zustimmung von mindestens drei Vierteln der an der Generalversammlung vertretenen Stimmen benötigt, die zugleich zusammen mindestens ein Drittel der gesamten von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien auf sich vereinigen. Für die weiteren in § 17 Abs. 3 lit. a – h der Statuten vorgesehenen Fälle gilt ebenfalls dieses qualifizierte Mehr. Ansonsten werden die Beschlüsse unter Vorbehalt der zwingenden gesetzlichen Vorschriften mit dem einfachen Mehr der abgegebenen Aktienstimmen gefasst (§ 17 der Statuten).

#### Einberufung der Generalversammlung

Die Generalversammlung findet in der Regel im April statt, spätestens aber innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des Geschäftsjahrs. Das Geschäftsjahr endet bei der Baloise Holding am 31. Dezember. Die Generalversammlung wird mindestens 20 Tage vor dem Versammlungstag einberufen. Jeder eingetragene Aktionär erhält eine persönliche Einladung mit der Traktandenliste. Die Einladung und die Traktandenliste werden im Schweizerischen Handelsamtsblatt, in verschiedenen Zeitungen sowie im Internet veröffentlicht.

Ausserordentliche Generalversammlungen werden auf Beschluss der Generalversammlung, des Verwaltungsrats oder der Revisionsstelle einberufen. Ferner muss eine ausserordentliche Generalversammlung nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen auch auf das Begehren von Aktionären durch den Verwaltungsrat einberufen werden (§ 11 der Statuten). Für ein solches Begehren müssen die Aktionäre gemäss Art. 699 Abs. 3 OR mindestens 10 % des Aktienkapitals vertreten.

#### Traktandierung von Verhandlungsgegenständen

Begehren von Aktionären gemäss Art. 699 Abs. 3 OR auf Traktandierung von Verhandlungsgegenständen können von einem oder mehreren Aktionären gestellt werden, die zusammen Aktien im Nennwert von mindestens 100'000 CHF vertreten. Solche Begehren müssen spätestens sechs Wochen vor Abhaltung der ordentlichen Generalversammlung dem Verwaltungsrat schriftlich unter Angabe der Anträge an die Generalversammlung eingereicht werden (§ 14 der Statuten).

#### Eintragung im Aktienbuch

Stimmberechtigt an der Generalversammlung sind diejenigen Aktionäre, die an dem in der Einladung vom Verwaltungsrat genannten Stichtag, der wenige Tage vor der Generalversammlung liegt, im Aktienbuch als Aktionäre mit Stimmrecht eingetragen sind (§ 16 der Statuten).

Die Zulässigkeit von Nominee-Eintragungen unter Hinweis auf allfällige Prozentklauseln und die Eintragungsvoraussetzungen sind in § 5 der Statuten geregelt. Die Verfahren und Voraussetzungen für die Aufhebung und für Beschränkungen der Übertragbarkeit richten sich nach den Bestimmungen in § 5 und § 17 der Statuten.

[www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

[www.baloise.com/kalender](http://www.baloise.com/kalender)

## 7. KONTROLLWECHSEL UND ABWEHRMASSNAHMEN

Aktionäre oder in gemeinsamer Absprache handelnde Gruppen von Aktionären haben nach dem Erwerb von 33 % aller Baloise-Aktien die Pflicht, allen übrigen Aktionären ein Übernahmeangebot zu unterbreiten. Die Baloise Holding hat von der Möglichkeit, von dieser Regelung abzuweichen oder darauf zu verzichten, keinen Gebrauch gemacht. Es besteht weder eine statutarische Opting-out- noch eine Opting-up-Klausel im Sinne des Bundesgesetzes über die Finanzmarktinfrastrukturen und das Marktverhalten im Effekten- und Derivatehandel (Finanzmarktinfrastukturgesetz, FinfraG).

Die Mitglieder der Konzernleitung haben eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Die Baloise hat weder mit Mitgliedern des Verwaltungsrats noch der Konzernleitung Regelungen für Kontrollwechsel oder Konkurrenzverbote vereinbart.

## 8. REVISIONSSTELLE

Die Revisionsstelle wird von der Generalversammlung jährlich gewählt. Ernst & Young AG, Basel, ist seit 2016 Revisionsstelle der Baloise Holding. Christian Fleig amtiert als leitender Revisor. Die Rotation des leitenden Revisors findet gemäss Art. 730a Abs. 2 OR in einem Rhythmus von sieben Jahren statt. Ernst & Young ist Revisionsstelle nahezu sämtlicher Konzerngesellschaften.

### HONORARE REVISIONSSTELLE

	2019	2020
in CHF (einschl. Auslagen und Mehrwertsteuer)		
Revisionshonorar	5'656'508	5'072'681
Beratungshonorar	39'626	46'960
<b>Total</b>	<b>5'696'134</b>	<b>5'119'641</b>

Im Revisionshonorar an Ernst & Young enthalten sind Honorare für Aufträge mit einem direkten oder indirekten Bezug zu einem bestimmten Revisionsauftrag sowie die Honorare für revisionsnahe Tätigkeiten (namentlich für statutarische und aufsichtsrechtliche Spezialprüfungen).

Vom zusätzlichen Honorar für Beratungsleistungen entfiel im Geschäftsjahr 2020 der gesamte Betrag auf Steuer- und Rechtsberatung. Die Leistungen wurden im Einklang mit den einschlägigen Unabhängigkeitsregelungen des Obligationenrechts, des Revisionsaufsichtsgesetzes sowie des FINMA-Rundschreibens 2013 / 3 «Prüfwesen» (in der Fassung vom 26. Juni 2019) erbracht.

Der Prüfungs- und Risikoausschuss erhielt an seinen Sitzungen, vor allem anlässlich der Besprechungen des Jahresbeziehungsweise Halbjahresabschlusses, von den anwesenden Vertretern der Revisionsstelle Erläuterungen und Unterlagen zu deren wesentlichen Prüfergebnissen.

Die Leistungen der externen Revision und ihr Zusammenwirken mit Konzernrevisorat, Risikomanagement und Compliance werden durch den Prüfungs- und Risikoausschuss beurteilt. Der Prüfungs- und Risikoausschuss bespricht mit der externen Revision insbesondere deren geleistete Revisionsarbeit und deren Berichte sowie die wesentlichen Ergebnisse und die wichtigsten Fragen, die sich bei der Revision gestellt haben.

Der Prüfungs- und Risikoausschuss überprüft vor Beginn der jährlichen Revision den Umfang der Prüfung und schlägt Bereiche vor, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Der Prüfungs- und Risikoausschuss überprüft die Honorierung der externen Revision und deren Unabhängigkeit.

## 9. INFORMATIONSPOLITIK

### Informationsgrundsätze

Die Baloise Group informiert (potenzielle) Aktionäre, Investoren, Mitarbeitende, Kunden und die Öffentlichkeit regelmässig, offen und umfassend. Alle eingetragenen Aktionäre erhalten je einmal pro Jahr eine Kurzfassung des Geschäftsberichts und einen Aktionärsbrief zum Semesterabschluss, die den Geschäftsgang kommentieren. Der vollständige Geschäftsbericht wird den Aktionären auf ihr Begehren zugestellt. Zusätzlich wird zu jedem Abschluss eine Präsentation erstellt, die insbesondere für Finanzanalysten und Investoren das Geschäftsjahr beziehungsweise Geschäftssemester zusammenfasst. Sämtliche Publikationen sind für die Öffentlichkeit gleichzeitig verfügbar. Alle Marktteilnehmenden werden gleichberechtigt informiert. Die Baloise bietet Telefonkonferenzen, Podcasts, Videos und Livestreaming an, um Informationen allgemein und so einfach wie möglich zugänglich zu machen.

### Informationsanlässe

Die Baloise informiert über ihre Geschäftstätigkeit ausführlich:

- ▶ An Pressekonferenzen zum Jahres- und Semesterabschluss werden jeweils die Geschäftsergebnisse dargestellt sowie die Ziele, die Strategien und die Geschäftstätigkeit erläutert.
- ▶ Für Finanzanalysten und Investoren finden jeweils zum Jahres- und Semesterabschluss Telefonkonferenzen statt. Die Veranstaltungen sind im Nachhinein als Podcast abrufbar.
- ▶ An der Generalversammlung werden die Aktionäre über den Geschäftsgang informiert.
- ▶ Regelmässig werden Roadshows an verschiedenen Finanzplätzen durchgeführt.
- ▶ Anlässlich von regelmässig organisierten Investorentagen präsentiert das Unternehmen seine strategische Ausrichtung, Ziele sowie relevante Geschäftsthemen. Die dazu verwendeten Unterlagen sowie die Aufzeichnung der Veranstaltung sind auf verschiedenen Medien öffentlich zugänglich.
- ▶ Die Beziehung zu Analysten, Investoren und Medienschaffenden wird laufend gepflegt. Sämtliche Informationen zu den einzelnen Anlässen der Baloise sind auf [www.baloise.com](http://www.baloise.com) abrufbar.

### Informationen über die Baloise-Aktie

Informationen über die Baloise-Aktie sind ab Seite 8 zu finden.  
[www.baloise.com/baloise-aktie](http://www.baloise.com/baloise-aktie)

### Finanzkalender

Auf [www.baloise.com](http://www.baloise.com) befinden sich wichtige Daten für Investoren. Dort sind die Publikationstermine der Jahres- und Semesterabschlüsse sowie der Zwischenmitteilung zum 3. Quartal aufgeführt. Im Zusammenhang mit der Generalversammlung werden das Datum und die Einladung zur Generalversammlung, das Datum der Schliessung des Aktienregisters sowie das allfällige Ex-Dividenden-Datum publiziert.

[www.baloise.com/kalender](http://www.baloise.com/kalender)

### Verfügbarkeit von Dokumenten

Geschäfts- und Semesterberichte wie auch Medienmitteilungen, Offenlegungsmeldungen, aktuelle Mitteilungen, Präsentationen und weitere Unterlagen sind auf [www.baloise.com](http://www.baloise.com) öffentlich zugänglich. Die Registrierung für aktuelle Unternehmensmitteilungen ist unter [www.baloise.com/maillingliste](http://www.baloise.com/maillingliste) möglich.

[www.baloise.com/medien](http://www.baloise.com/medien)

### Kontakt

Corporate Governance  
Baloise Group  
Philipp Jermann  
Aeschengraben 21  
CH-4002 Basel  
Telefon +41 58 285 89 42  
[philipp.jermann@baloise.com](mailto:philipp.jermann@baloise.com)

Investor Relations  
Baloise Group  
Markus Holtz  
Aeschengraben 21  
CH-4002 Basel  
Telefon +41 58 285 81 81  
[markus.holtz@baloise.com](mailto:markus.holtz@baloise.com)

# Anhang 1: Vergütungsbericht

## 1. BRIEF DES VORSITZENDEN DES VERGÜTUNGAUSSCHUSSES

### SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE

Der Vergütungsausschuss hat die Vergütungen für das Geschäftsjahr 2020 festgelegt und einige Änderungen an unserem Vergütungsmodell beschlossen. Ich wende mich zum ersten Mal in Form eines Briefes an Sie, um hier das Wichtigste für Sie zusammenzufassen:

#### VERGÜTUNGEN FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020

Das vergangene Jahr war für die Baloise aufgrund der Covid-19-Pandemie herausfordernd. Dank der umsichtigen Geschäftsführung hat die Baloise die Krise vergleichsweise gut überstanden. Sie war weder auf staatliche Unterstützungsmassnahmen noch Kurzarbeitsentschädigungen angewiesen. Die Mitarbeitendenzufriedenheit konnte gesteigert und die Dividende plangemäss an unsere Aktionärinnen und Aktionäre ausbezahlt werden. Wir danken allen Mitarbeitenden für die grossen Anstrengungen zur Bewältigung der Krise.

Der Vergütungsausschuss sieht keinen Anlass, die fixe Vergütung der Konzernleitung zu ändern. Den Performance Pool-Faktor haben wir allerdings nach reiflicher Überlegung auf 90% festgelegt. Der Vergütungsausschuss hat dazu die vier Hauptindikatoren bewertet: Bei den Kunden-, Mitarbeitenden- und Aktionärszielen wurden gute Fortschritte erzielt. Der Schaden-Kosten-Satz lag trotz der Covid-19-Pandemie bei guten 91.2%; das aus dem operativen Geschäft resultierende Konzernergebnis blieb aber hinter dem Vorjahr (auch ohne Einmal-effekte) zurück. Die Bewertung der eingegangenen Risiken blieb unverändert. Die Aktienperformance hat sich zwar im Vergleich zum Vorjahr leicht abgeschwächt, bleibt aber im schwierigen Marktumfeld robust.

Die Covid-19-Pandemie belastete jedoch die Gesellschaft und die Gesamtwirtschaft stark. Vor diesem Hintergrund scheint es uns richtig, uns bei der variablen Vergütung trotz des soliden Ergebnisses besondere Zurückhaltung aufzuerlegen.

#### ÄNDERUNGEN AM VERGÜTUNGSMODELL UND DESSEN OFFENLEGUNG

Das Vergütungssystem der Baloise wird kontinuierlich weiterentwickelt. Zu diesem Zweck sind wir regelmässig im Austausch mit unseren Investorinnen und Investoren. In diesem Jahr möchte ich auf drei Neuerungen hinweisen:

#### 1. Nachhaltigkeit im Vergütungsmodell der Baloise

Nachhaltigkeit wird für uns und unsere Investorinnen und Investoren immer wichtiger. Neu wird dies auch im Vergütungsmodell reflektiert. Der Hauptindikator «Strategieumsetzung» wird ab 2021 um das zusätzliche Kriterium «Nachhaltigkeit» ergänzt. Wir haben zwei Messgrössen gewählt, die für die Strategie relevant und gut messbar sind: (i) einen Nachhaltigkeitsindex, der breit gefasst ist und zeigt, wie gut die Baloise ihrer Verantwortung gegenüber allen Anspruchsgruppen nachkommt, und (ii) einen Index, der die Reputation der Baloise in der Gesellschaft misst.

#### 2. Feste Gewichtung der Performance Pool-Hauptindikatoren

Bereits in den vergangenen Jahren haben wir die Transparenz in Bezug auf den Performance Pool erhöht. Neu wird der Hauptindikator «Geschäftserfolg» mit 40% gewichtet, da er die Zukunftsfähigkeit der Baloise und den langfristigen Erfolg erst ermöglicht. Die Hauptindikatoren «Strategieumsetzung», «Eingegangene Risiken» und «Kapitalmarktsicht» werden jeweils mit 20% gewichtet. Die Massnahme macht Vergütungsent-scheide nachvollziehbarer, lässt aber dem Vergütungsausschuss gleichzeitig den notwendigen Ermessensspielraum.

#### 3. Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht

Ab der kommenden Generalversammlung vom 30. April 2021 werden Sie konsultativ über den Vergütungsbericht abstimmen können. Die Einführung erfolgt im Zuge der Aktienrechtsrevision, jedoch bereits ein Jahr vor deren Inkrafttreten.

Im Namen des Vergütungsausschusses danke ich Ihnen, geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre, für Ihr Interesse und Vertrauen.

Basel, im März 2021



**Thomas Pleines**

Vorsitzender des Vergütungsausschuss

## 2. VERGÜTUNGEN IM ÜBERBLICK

### A. VERGÜTUNGSSYSTEM

Die nachfolgende Tabelle bietet einen Überblick über die fixen und variablen Vergütungselemente der Baloise.

#### Vergütungssystem der Baloise Group

	BESCHREIBUNG	AUSZAHLUNG	EINFLUSSFAKTOREN	ZWECK
Performance Share Units (PSU)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Langfristige variable Vergütung</li> <li>▶ Anwartschaften auf Aktien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prospektive Zuteilung</li> <li>▶ Wandlung nach 3 Jahren in Aktien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aktionärgewinn relativ zur Peergruppe (STOXX Europe 600 Insurance)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Bindung des Topmanagements ans Unternehmen</li> <li>▶ Angleichung an die Interessen des Aktionariats</li> </ul>
Performance Pool	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kurzfristige variable Vergütung</li> <li>▶ Auszahlung in bar oder gesperrten Aktien (Sperrfrist: 3 Jahre)</li> <li>▶ Verpflichtende Aktienbezüge (50 % für die Konzernleitung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Auszahlung erfolgt retrospektiv (im März des Folgejahrs)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Strategieumsetzung</li> <li>▶ Geschäftserfolg</li> <li>▶ Eingegangene Risiken</li> <li>▶ Kapitalmarktsicht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Belohnung für das Erreichen jährlicher Ziele (Unternehmens-, Team- und individuelle Ziele)</li> <li>▶ Teilhabe am Firmenerfolg</li> </ul>
Fixe Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Grundgehalt</li> <li>▶ Nebenleistungen (abhängig vom Standort)</li> <li>▶ Vorsorge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Auszahlung während des Leistungsjahrs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aufgabe und Verantwortung der Position</li> <li>▶ Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden</li> <li>▶ Markt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Wettbewerbsfähigkeit im Markt</li> <li>▶ Fairness und Transparenz</li> <li>▶ Finanzielle Absicherung</li> </ul>

Weiterführende Informationen können den folgenden Kapiteln des Vergütungsberichts entnommen werden:

- ▶ Kapitel 4. Vergütungspolitik und Vergütungssystem
- ▶ Kapitel 5. Vergütungskomponenten

### B. INDIVIDUELLE VERGÜTUNGEN DER KONZERNLEITUNG

Name	Jahr	Fix	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Vergütung	Gesamt
Gert De Winter	2019	52%	31%	17%	2.21 Mio. CHF
Gert De Winter	2020	56%	25%	19%	2.04 Mio. CHF
Michael Müller	2019	53%	30%	17%	1.67 Mio. CHF
Michael Müller	2020	57%	25%	18%	1.54 Mio. CHF
Dr. Thomas Sieber <sup>1</sup>	2019	54%	30%	16%	1.52 Mio. CHF
Dr. Thomas Sieber <sup>1</sup>	2020	77%	23%		0.74 Mio. CHF
Dr. Carsten Stolz	2019	60%	23%	17%	1.16 Mio. CHF
Dr. Carsten Stolz	2020	60%	23%	17%	1.16 Mio. CHF
Dr. Matthias Henny	2019	55%	29%	16%	1.24 Mio. CHF
Dr. Matthias Henny	2020	60%	22%	18%	1.11 Mio. CHF
Dr. Alexander Bockelmann <sup>2</sup>	2019	53%	31%	16%	1.38 Mio. CHF
Dr. Alexander Bockelmann <sup>2</sup>	2020	57%	26%	17%	1.37 Mio. CHF

■ Fix (enthält Grundgehälter, Sachbezüge und Vorsorgeleistungen)
 ■ Kurzfristige variable Vergütung (enthält Zahlungen aus dem Performance Pool in Aktien und Cash)
 ■ Langfristige variable Vergütung (enthält Zuteilungen von Anteilsrechten)

1 Bis 31. August 2020; 2 Ab 1. Februar 2019

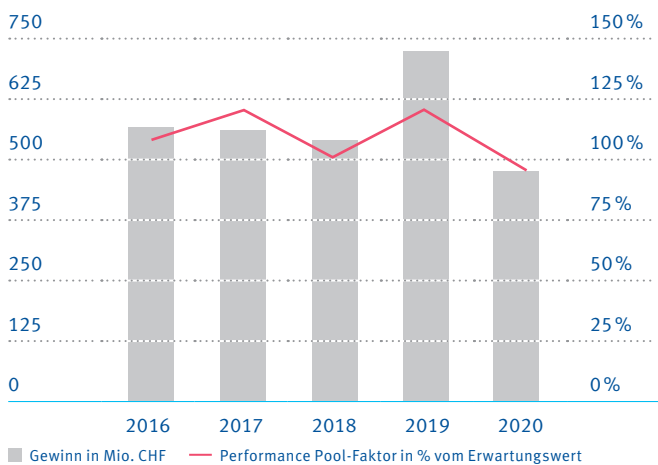
Weiterführende Informationen können dem folgenden Kapitel des Vergütungsberichts entnommen werden:

- ▶ Kapitel 12. Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung

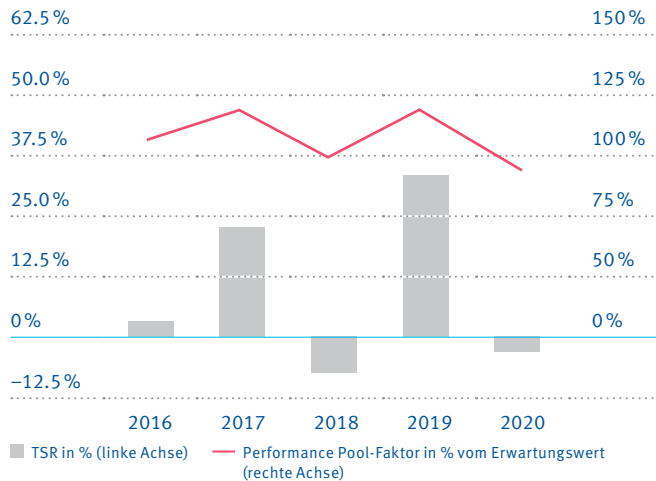
### C. KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

- ▶ Die kurzfristige variable Vergütung wird über den Performance Pool zugeteilt.
- ▶ Der Vergütungsausschuss beurteilt die Leistung und den Erfolg des Unternehmens für das vergangene Geschäftsjahr anhand von vier Hauptindikatoren (vgl. Seite 111 bis 113) und setzt den Performance Pool-Faktor fest.
- ▶ Wie in den folgenden Grafiken ersichtlich, bewegt sich der Performance Pool-Faktor mit dem Konzerngewinn und der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR). Da er jedoch auch von weiteren Kriterien abhängt, lässt er sich nicht allein aus diesen Kennzahlen ableiten.

Konzerngewinn vs. Performance Pool-Faktor



Total Shareholder Return (TSR) vs. Performance Pool-Faktor

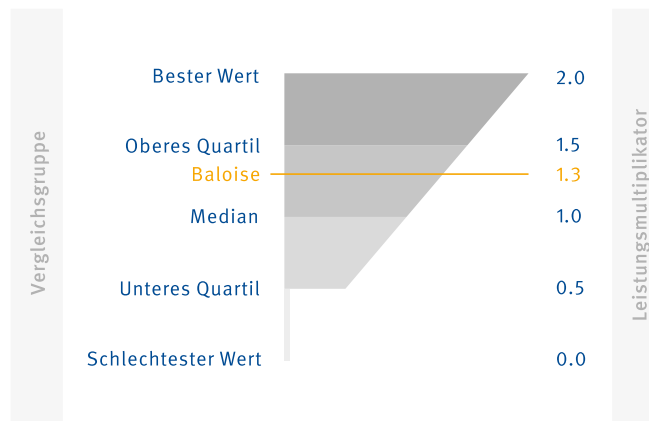


Weiterführende Informationen können dem folgenden Kapitel des Vergütungsberichts entnommen werden:

- ▶ Kapitel 5. Vergütungskomponenten/Kurzfristige variable Vergütung: Performance Pool

#### D. LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

- ▶ Die langfristige variable Vergütung wird über Performance Share Units (PSU) ausgerichtet.
- ▶ Der Vergütungsausschuss bestimmt die Gesamtsumme für die PSU-Zuteilung sowie die individuelle PSU-Zuteilung für die Konzernleitung.
- ▶ Nach drei Jahren werden die Anwartschaften bei der Wandlung in Aktien mit einem Leistungsmultiplikator multipliziert. In Abhängigkeit vom Total Shareholder Return (TSR) relativ zur Peergruppe (STOXX Europe 600 Insurance) kann der Leistungsmultiplikator zwischen 0.0 und 2.0 betragen (vergleiche Schaubild rechts). Im Geschäftsjahr 2020 betrug der Leistungsmultiplikator 1.3.
- ▶ Der Planwert korreliert, wie aus den nachfolgenden Tabellen hervorgeht, ebenfalls mit dem absoluten TSR.



#### Übersicht Entwicklung abgelaufene sowie aktuell laufende Pläne (per Stichtag 31.12.2020)

Pläne 2014 bis 2020			
01.03.2014 – 28.02.2017	15%	6%	21%
01.03.2015 – 28.02.2018	20%	41%	61%
01.03.2016 – 28.02.2019	29%	42%	71%
01.03.2017 – 29.02.2020	19%	40%	59%
01.03.2018 – 28.02.2021	6%	29%	35%
01.03.2019 – 28.02.2022	-3%	21%	18%
01.03.2020 – 28.02.2023	2%	11%	13%

■ Entwicklung Aktienwert während Laufzeit (laufende Pläne: Entwicklung bis 31.12.2020)
 ■ Leistungsmultiplikator (laufende Pläne: Bewertung per 31.12.2020)

#### Übersicht Total Shareholder Return (TSR) abgelaufene Pläne

Pläne 2014 bis 2017			
01.03.2014 – 28.02.2017	15%	13%	28%
01.03.2015 – 28.02.2018	20%	12%	32%
01.03.2016 – 28.02.2019	29%	13%	42%
01.03.2017 – 29.02.2020	19%	12%	31%

■ Entwicklung Aktienwert während Laufzeit
 ■ Dividendenzahlungen

Weiterführende Informationen können dem folgenden Kapitel des Vergütungsberichts entnommen werden:

- ▶ Kapitel 5. Vergütungskomponenten / Langfristige variable Vergütung: Performance Share Units

### E. EINBINDUNG DER AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE

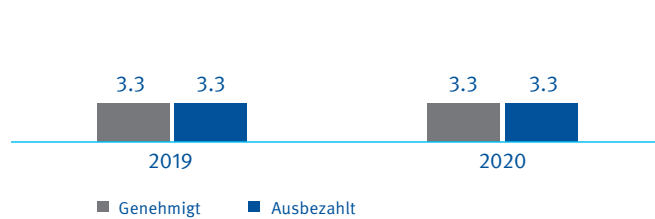
- Die Aktionärinnen und Aktionäre stimmen jährlich anlässlich der Generalversammlung über die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung ab.
- Ab der Generalversammlung 2021 wird zusätzlich der Vergütungsbericht zur Konsultativabstimmung vorgelegt.

Abstimmung des Aktionariats an der Generalversammlung 2021	2020	2021	2022
Gesamtsumme Vergütung Verwaltungsrat (bindend)			Vergütung 2022 Verwaltungsrat
Gesamtsumme Vergütung Konzernleitung (bindend)		Maximale variable Vergütung 2021 Konzernleitung	Fixe Vergütung 2022 Konzernleitung
Vergütungsbericht (konsultativ)	Vergütungsbericht 2020		

April 2021

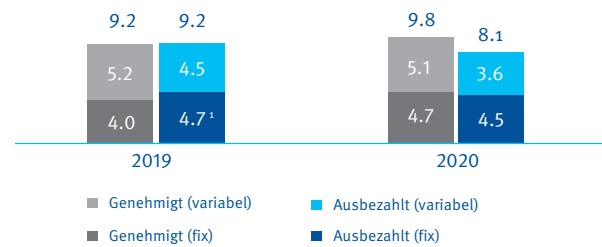
#### Genehmigte vs. ausbezahlte Vergütung (Verwaltungsrat)

in Mio. CHF



#### Genehmigte vs. ausbezahlte Vergütung (Konzernleitung)

in Mio. CHF



<sup>1</sup> Mehrbedarf durch Erweiterung der Konzernleitung, gedeckt durch den Zusatzbetrag gem. § 30 der Statuten der Baloise Holding AG.



### 3. VERGÜTUNGSAUSSCHUSS DES VERWALTUNGSRATS

In Übereinstimmung mit dem Swiss Code of Best Practice hat der Verwaltungsrat 2001 den Vergütungsausschuss geschaffen, der den Verwaltungsrat bei der Ausgestaltung der Vergütungspolitik unterstützt. Der Vergütungsausschuss ist mit besonderen Entscheidungskompetenzen ausgestattet und wacht unter anderem darüber, dass

- ▶ die von der Baloise angebotenen Vergütungen markt- und leistungsgerecht sind, um Personen mit den nötigen Fähigkeiten und Charaktereigenschaften zu gewinnen und zu halten;
- ▶ die Vergütungen nachvollziehbar vom nachhaltigen Erfolg des Unternehmens und vom persönlichen Beitrag abhängig sind und keine falschen Anreize schaffen;
- ▶ die Struktur und die Höhe der Gesamtvergütungen mit der Risikopolitik der Baloise übereinstimmen und das Risikobewusstsein fördern.

Zu den Aufgaben des Ausschusses gehören insbesondere,

- ▶ dem Verwaltungsrat Vorschläge zu unterbreiten zur Struktur der Vergütungen in der Baloise Group, insbesondere für den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Mitglieder der Konzernleitung;
- ▶ dem Verwaltungsrat zu Handen der Generalversammlung Vorschläge zu unterbreiten über die Höhe der Vergütungen für den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Mitglieder der Konzernleitung;
- ▶ die Grundgehälter und die individuelle Zuteilung der variablen Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung zu genehmigen (unter Beachtung der von der Generalversammlung vorgegebenen Maximalsummen);
- ▶ die Gesamtsumme des Performance Pool sowie die für die Zuteilung von Performance Share Units (PSU) reservierte Gesamtsumme festzulegen;
- ▶ Antritts- und Abgangsentschädigungen zu genehmigen, die das oberste Kader betreffen und deren Summe im Einzelfall 100'000 CHF übersteigt (unter Beachtung, dass Abgangsentschädigungen für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung unzulässig sind).

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. Thomas Pleines (Vorsitz), Prof. Dr.

Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen (stv. Vorsitz), Christoph Mäder und Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz wurden von der Generalversammlung vom 24. April 2020 als Mitglieder des Vergütungsausschusses gewählt. Der Ausschuss pflegt über das ganze Jahr einen regelmässigen Austausch mit dem Management und hält jährlich mindestens zwei Sitzungen ab, an denen neben dem Sekretär des Ausschusses in der Regel auch der Vorsitzende der Konzernleitung und der Leiter Personal Gruppe in beratender Funktion teilnehmen. Der Vorsitzende der Konzernleitung verlässt die Sitzung, wenn über seine eigene Vergütung beraten und entschieden wird. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses erstattet dem Verwaltungsrat an seiner jeweils nächsten Sitzung Bericht über die Tätigkeit des Ausschusses.

### 4. VERGÜTUNGSPOLITIK UND VERGÜTUNGSSYSTEM

#### Grundsätze

Der Erfolg des Unternehmens hängt wesentlich von den Fähigkeiten und der Leistung der Mitarbeitenden ab. Daher ist es entscheidend, gut qualifizierte, leistungsfähige und hochmotivierte Mitarbeitende und Führungskräfte zu gewinnen, zu entwickeln und an das Unternehmen zu binden. In einer Vergütungsrichtlinie sind die für die Baloise Group geltenden Grundsätze und Eckwerte der Vergütung festgehalten. Die Vergütungsrichtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der gesamten Baloise Group. Sie basiert auf folgenden Prinzipien: Wettbewerbsfähigkeit im Markt; Berücksichtigung der Unternehmens- und individuellen Leistung; Fairness und Transparenz; sowie nachhaltige Vergütung.

#### Wettbewerbsfähigkeit im Markt

Die Baloise strebt an, Basisgehälter zu bezahlen, die im Schnitt marktgerecht sind, das heisst im Median des Markts liegen, und bei der variablen Vergütung bei sehr guter Unternehmens- und individueller Leistung den Markt zu übertreffen. Sie vergleicht daher die Gehälter ihrer Mitarbeitenden regelmässig mit dem Schweizer und europäischen Marktumfeld. Dies umfasst die Teilnahme an Vergleichsstudien von Willis Towers Watson und Kienbaum sowie die detaillierte Analyse der Vergütungen des obersten Kaderns inklusive der Konzernleitung. Bei versicherungsnahen Funktionen beinhaltet die Vergleichsgruppe Erstversicherungsunternehmen. Für Querschnittsfunktionen werden

Unternehmen aus dem Banken- und Finanzdienstleistungssektor herangezogen. Die Ergebnisse dieser Vergleiche fliessen in die regelmässige Überprüfung der Gehaltsstrukturen ein und werden dem Vergütungsausschuss vorgelegt.

### Berücksichtigung der Unternehmens- und der individuellen Leistung

Als leistungsorientiertes Unternehmen stellt die Baloise eine klare und nachvollziehbare Verbindung zwischen den strategischen Unternehmenszielen, den Teamzielen und den individuellen Zielen der Mitarbeitenden her. Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung wird von den individuellen Beiträgen zur Erreichung dieser Ziele beeinflusst. Die kurzfristige variable Vergütung zeigt eine differenzierte Verbindung und Anerkennung des Erfolgs der Baloise und der erbrachten Leistungen der Teams sowie der Einzelnen. Sie soll Mitarbeitende einerseits für herausragende Leistungen belohnen, ohne Anreize zu schaffen, unangemessene Risiken einzugehen. Andererseits soll sie Mitarbeitende motivieren, herausragende Resultate auch über die Grenzen der eigenen Zuständigkeit hinaus zu erzielen. Die erbrachte Leistung dient als Grundlage für Weiterentwicklung, Karriereplanung und Förderung der Talente.

Für die Konzernleitung sowie für das oberste Kader und für die Mehrheit der übrigen Kaderangehörigen wird die kurzfristige variable Vergütung über den Performance Pool ausgerichtet und ist damit direkt mit dem Erreichen der Unternehmensziele verknüpft. Der Austausch über individuelle Beiträge und Beiträge der Teams zu den Unternehmenszielen ist Grundlage des Performance Managements und findet in Form kontinuierlicher Dialoge zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft statt. Das Performance Management unterstützt so die Umsetzung der «Simply Safe»-Strategie der Baloise, da der Fokus unter anderem auf die Erreichung der drei strategischen Ziele «Barmittelfluss», «Kundenwachstum» und «Mitarbeitende» gerichtet wird.

### Fairness und Transparenz

Neben dem regelmässigen Vergleich der Gesamtvergütungen mit dem Markt berücksichtigt die Baloise die interne Lohngerechtigkeit bei der Festlegung der Vergütung. Dabei gilt der Grundsatz «Gleicher Lohn bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit».

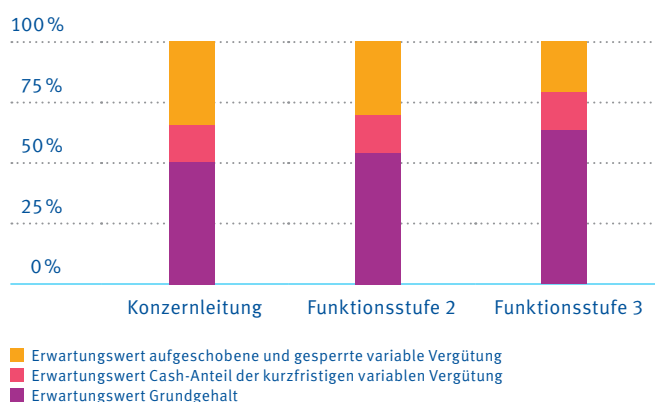
In der Schweiz nahm die Baloise bereits 2013/14 am freiwilligen Lohngleichheitsdialog des Bundes teil und wiederholte die Analyse 2018 intern unter Einbezug der Mitarbeiterkommission. Beide Male lag die nicht durch objektive Faktoren erklärbare

Lohndifferenz unter der vom Bund festgelegten Toleranzschwelle von 5%. Es gab demnach keinen signifikanten Unterschied zwischen der Bezahlung von Frauen und Männern, der nicht durch objektive Faktoren wie etwa Dienstjahre, Funktion und berufliche Stellung begründet ist. 2021 wird die Baloise im Rahmen des revidierten Gleichstellungsgesetzes eine weitere Lohngleichheitsanalyse durchführen. Die Ergebnisse werden sowohl einer internen als auch einer externen Revision unterzogen und anschliessend den Mitarbeitenden und dem Aktionariat kommuniziert.

### Nachhaltige Vergütung

Die Baloise legt grossen Wert auf eine nachhaltige Führung des Unternehmens und auf die Bindung von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern. Neben der markt- und leistungsgerechten Entlohnung ist der Baloise wichtig, dass sich der längerfristige Fokus der Führungskräfte an den Interessen der Anspruchsgruppen, insbesondere des Aktionariats, orientiert. Zu diesem Zweck werden im Rahmen des Vergütungssystems unter anderem namhafte Teile der variablen Vergütung in Aktien ausbezahlt, die für drei Jahre gesperrt sind und während dieser Frist den Marktrisiken unterliegen. Die obersten drei Funktionsstufen beziehen darüber hinaus mit den Performance Share Units eine weitere Gehaltskomponente in Form von Anwartschaften, die ebenfalls im Sinne einer aufgeschobenen Zahlung erst nach drei Jahren in Aktien gewandelt werden. Mit zunehmender strategischer Verantwortung und Wirkung nehmen somit der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung wie auch der Anteil, der in gesperrten Aktien beziehungsweise als aufgeschobene Vergütung zu beziehen ist, zu.

#### VERGÜTUNGSSTRUKTUR DER OBERSTEN DREI FUNKTIONSSTUFEN



Mit eindeutig definierten und von der Generalversammlung genehmigten Obergrenzen für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung werden übermässige Vergütungen ausgeschlossen.

## 5. VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Die Baloise betrachtet ihre Vergütung gesamtheitlich und berücksichtigt unter diesem Gesichtspunkt das Grundgehalt, die kurz- und langfristige variable Vergütung, aber auch andere Leistungen wie Vorsorgebeiträge, Zusatzleistungen oder Mitarbeitendenentwicklung und -förderung.

### Grundgehalt

Das Grundgehalt repräsentiert die Entlohnung entsprechend den Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Position und den für die Erreichung der Geschäftsziele notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden. Die Auszahlung erfolgt per Banküberweisung. Interne und externe Lohngerechtigkeit werden durch klare und marktorientierte Gehaltsstrukturen (zum Beispiel stufenabhängige Lohnbänder) unterstützt (siehe auch Kapitel 4. «Vergütungspolitik und Vergütungssystem»).

### Kurzfristige variable Vergütung: Performance Pool

Zentrale Einflussfaktoren für die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung sind das Gesamtergebnis beziehungsweise die ökonomische Wertschöpfung des Unternehmens, die Teamleistung sowie der individuelle Beitrag zur Teamleistung. Die kurzfristige variable Vergütung wird grundsätzlich mit dem Märzgehalt des Folgejahrs ausbezahlt. Bezugsberechtigte haben grundsätzlich die Wahl, welchen Teil sie sich auszahlen lassen und welchen Teil sie in Form von Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren beziehen möchten. Beim obersten Kader ist diese Wahlmöglichkeit eingeschränkt; hier besteht eine abgestufte Verpflichtung zum Bezug von Aktien: Mitglieder der Konzernleitung müssen mindestens 50% ihrer kurzfristigen variablen Vergütung in Form von Aktien beziehen (unter Einbezug der langfristig wirkenden Performance Share Units beträgt der Anteil Aktien, inklusive Anwartschaften, an der gesamten variablen Vergütung mindestens 70% bei Zuteilung). Für den Bezug von Aktien stehen zwei Pläne zur Auswahl: Aktienbezugsplan und Aktienbeteiligungsplan (vgl. Kapitel 6. «Aktienbezugsplan und Aktienbeteiligungsplan»).

### Feste Gewichtung der Performance Pool-Hauptindikatoren

Ab 2020 legt der Vergütungsausschuss die Gewichtung der vier Hauptindikatoren bereits im Voraus fest. Die Hauptindikatoren «Strategieumsetzung», «Eingegangene Risiken» und «Kapitalmarktsicht» werden mit jeweils 20%, der Hauptindikator «Geschäftserfolg» mit 40% gewichtet. Der Geschäftserfolg wird stärker gewichtet als die übrigen Indikatoren, da er Grundlage für die Zukunftsfähigkeit und den langfristigen Erfolg der Baloise ist. Die feste Gewichtung der Faktoren erhöht die Transparenz hinsichtlich der Festlegung des Performance Pools und trägt so zur Nachvollziehbarkeit der variablen Vergütung bei.

### Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit spielt eine umfassende Rolle in der zukünftigen Strategie der Baloise (siehe Seite 37 bis 38). Um die Bedeutung von Nachhaltigkeit noch deutlicher hervorzuheben, hat der Vergütungsausschuss entschieden, den Hauptindikator «Strategieumsetzung» bereits ab 2021 – also ein Jahr vor Start der nächsten Strategiephase – um das Kriterium «Nachhaltigkeit» zu ergänzen. Das Kriterium misst die Entwicklung der Baloise in einem breit gefassten Nachhaltigkeitsindex sowie die öffentliche Wahrnehmung der Baloise anhand eines Reputations-Ratings.

Mitarbeitende mit Kontrollfunktionen (Risikomanagement, Compliance, Konzernrevisorat sowie der Verantwortliche Aktuar) erhalten eine variable Vergütung, deren Höhe nicht direkt vom Resultat der zu überwachenden Einheit, einzelner Produkte und Transaktionen abhängt. Der Vergütungsausschuss überprüft die Vergütungen an die Leitenden der Kontrollfunktionen auf jährlicher Basis.

Die kurzfristige variable Vergütung wird im Rahmen des Performance Pools zugeteilt. Der Performance Pool berücksichtigt die Leistung der gesamten Baloise Group. Seine Höhe wird vom Vergütungsausschuss ex post festgelegt, wobei er anhand einer systematischen Analyse folgende Hauptindikatoren berücksichtigt:

- ▶ Hauptindikator Strategieumsetzung (Gewichtung: 20%)  
Kriterien sind die drei strategischen Ziele, die sich die

Baloise 2017 bis 2021 setzt, bestehend aus einem Barmittelrückfluss von 2 Mrd. CHF in die Baloise Holding, 1 Mio. Neukundinnen und Neukunden und der Bewertung als eine der besten Arbeitgeberinnen in der Branche. Ab 2021 wird Nachhaltigkeit als zusätzliches Kriterium aufgenommen.

- ▶ Hauptindikator Geschäftserfolg (Gewichtung: 40%)  
 Messgrösse ist das Konzernergebnis mit der Entwicklung der Combined Ratio und der Zinsmarge sowie dem Businessmix Leben als zusätzliche Kennwerte.
- ▶ Hauptindikator Eingegangene Risiken (Gewichtung: 20%)  
 Der Geschäftserfolg wird unter Einbezug folgender Kriterien aus Risikosicht kalibriert: SST-Quote, Economic Profit, Rating von Standard & Poor's, Einschätzung durch Leiter Risikomanagement und Leiter Compliance Gruppe.
- ▶ Hauptindikator Kapitalmarktsicht (Gewichtung: 20%)  
 Messgrösse ist die Entwicklung des Aktienkurses inklusive Dividendenzahlungen im Vergleich mit den im STOXX Europe 600 Insurance Index vertretenen europäischen Versicherungsunternehmen (Zusammensetzung des Index: vgl. Tabelle auf Seite 114).

Bei der Beurteilung der Umsetzung von nicht einfach quantifizierbaren Strategievorgaben unter anderem durch den Leiter Personal Gruppe sowie bei der Einschätzung der eingegangenen Risiken durch den Leiter Risikomanagement und den Leiter Compliance Gruppe fliessen auch qualitative Elemente in die Betrachtung mit ein, wie zum Beispiel: Anstrengungen hinsichtlich Talentmanagement und Mitarbeitendenengagement, Risikoverhalten des Managements, Einhalten von Vorschriften

und Leben einer Compliance-Kultur, Wirksamkeit des internen Kontrollsystems usw.

Die formelle Obergrenze des Performance Pools liegt bei 150 % des Erwartungswerts.

Die individuelle Zuteilung an die Mitarbeitenden erfolgt nach Ermessen der Führungskraft. Als wesentliche Richtschnur für die Höhe der einzelnen Zuteilung dient eine Gesamtbeurteilung der Leistung, des Verhaltens und der individuellen Entwicklung der Mitarbeitenden. Der Vorschlag der Führungskraft zur individuellen Zuteilung wird im jeweiligen Führungskreis diskutiert, bereichs- und abteilungsübergreifend validiert und bei Bedarf angepasst. Damit wird sichergestellt, dass bei der individuellen Zuteilung alle Aspekte der Leistung angemessen gewürdigt, aber auch risikorelevante Verhaltenskomponenten berücksichtigt werden.

Für den Performance Pool berücksichtigt werden grundsätzlich das oberste Kader der gesamten Gruppe, die Mehrheit der Kadermitarbeitenden in der Schweiz sowie die entsprechenden Funktionen im Ausland. Es besteht kein Anspruch auf eine Zuteilung aus dem Performance Pool.

Die Zuteilung an die Mitglieder der Konzernleitung wird in Kapitel 12. «Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung» beschrieben.

Für das Berichtsjahr 2020 hat der Vergütungsausschuss für den Performance Pool einen Faktor von 90 % des Erwartungswerts festgelegt. Nachfolgend sind der Entscheid und die Hauptindikatoren näher erläutert.

<b>Hauptindikator</b>	<b>Strategieumsetzung</b>
<b>Kernfrage</b>	Wie erfolgreich wurden die strategischen Ziele umgesetzt?
<b>Unterkriterien</b>	Barmittelrückfluss Kundenwachstum Mitarbeitende
<b>Einschätzung</b>	Die Baloise liegt gut auf Kurs, die ambitionierten Ziele von «Simply Safe Season 1» bis Ende 2021 zu erreichen. Trotz herausfordernder Situation liegt die Cash Remittance in die Holding auch 2020 mit 424 Mio. CHF auf einem guten Niveau. Das Ziel, 1 Mio. Neukundinnen und Neukunden zu gewinnen, ist weiterhin in Reichweite: Auch 2020 konnte mit 225'000 Neukundinnen und Neukunden ein gutes Kundenwachstum erzielt werden. Die Baloise gehört aktuell zu den Top 8% der Arbeitgeberinnen im Bereich der europäischen Finanzdienstleister. Insbesondere im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie ist dies eine hervorragende Leistung.
<b>Bewertung</b>	Positiv

<b>Hauptindikator</b>	<b>Geschäftserfolg</b>
<b>Kernfrage</b>	Wie fällt das Geschäftsergebnis aus?
<b>Unterkriterien</b>	Konzernergebnis Combined Ratio Kennzahlen Leben (Zinsmarge und Businessmix)
<b>Einschätzung</b>	Das Konzernergebnis 2020 blieb, bedingt durch die negativen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, hinter dem Vorjahr zurück. Mit einem Schaden-Kosten-Satz von 91.2% wird in diesem schwierigen Geschäftsjahr erneut die hohe versicherungstechnische Qualität und Profitabilität des Nichtlebensgeschäfts bestätigt. In einem nach wie vor schwierigen Niedrigzinsumfeld schliesst das Lebensgeschäft mit einem EBIT deutlich über 200 Mio. CHF ab.
<b>Bewertung</b>	Negativ / Neutral

<b>Hauptindikator</b>	<b>Eingegangene Risiken</b>
<b>Kernfrage</b>	Wie ist das Geschäftsergebnis aus Risikosicht zu beurteilen?
<b>Unterkriterien</b>	SST Economic Profit S&P-Rating Innensicht Compliance
<b>Einschätzung</b>	Mit einer positiven SST-Quote der Gruppe und einem S&P-Rating von «A+» mit stabilem Ausblick ist die Baloise weiterhin stark kapitalisiert. Die anhaltend niedrigen Zinsen erforderten vereinzelt interne Massnahmen zur Verstärkung der ökonomischen Kapitalisierung. Die Compliance wird positiv bewertet.
<b>Bewertung</b>	Neutral

<b>Hauptindikator</b>	<b>Kapitalmarktsicht</b>
<b>Kernfrage</b>	Wie ist die relative Performance am Aktienmarkt?
<b>Unterkriterien</b>	Total Shareholder Return
<b>Einschätzung</b>	Per Ende Jahr ist die relative Performance der Aktie der Baloise Holding AG im Vergleich zum STOXX Europe 600 Insurance Index als leicht positiv zu bewerten. Von 35 Werten befand sich die Aktie der Baloise Holding AG mit einem Total Shareholder Return von -5.9 % auf Rang 15 und somit über dem Median.
<b>Bewertung</b>	Neutral / Positiv

#### Festlegung des Performance Pool-Faktors

<b>Einschätzung</b>	Die Baloise hat trotz der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie ein solides Ergebnis erzielt. Die Bewertungen der «Strategieumsetzung» und der «Eingegangenen Risiken» konnte gegenüber dem Vorjahr gehalten werden. Die relative Bewertung der «Kapitalmarktsicht» hat sich zwar leicht abgeschwächt; die Aktienperformance erwies sich aber angesichts des schwierigen Marktumfelds als widerstandsfähig. Das «Geschäftsergebnis», welchem der Vergütungsausschuss hohes Gewicht beimisst, blieb hinter dem Vorjahr zurück. Der Vergütungsausschuss hat alle Hauptindikatoren eingehend geprüft. Trotz des soliden Ergebnisses hat er angesichts der Belastungen für Gesellschaft und Wirtschaft aufgrund der Covid-19-Pandemie entschieden, den Performance Pool-Faktor bei 90 % festzulegen.
<b>Faktor</b>	90 %

Wie die nachfolgende Tabelle beispielhaft im Vergleich mit dem konsolidierten Konzerngewinn aufzeigt, bewegt sich der so festgelegte Performance Pool-Faktor mit dem Unternehmenserfolg, ist jedoch nicht unmittelbar aus dieser Kennzahl allein ableitbar:

	Performance Pool (in % des normalen Erwartungswerts)	Konsolidierter Konzerngewinn (in Mio. CHF)
2013	120%	455.4
2014	137%	711.9
2015	100%	511.1
2016	107%	533.9
2017	120%	531.9
2018	100%	522.9
2019	120%	689.5
2020	90%	428.3

#### Langfristige variable Vergütung: Performance Share Units

Zur Bindung von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern sowie zur Angleichung ihrer Interessen an jene des Aktionariats richtet die Baloise dem obersten Kader als langfristige variable Vergütungskomponente zusätzlich Performance Share Units (PSU) aus.

Zu Beginn einer Leistungsperiode werden den teilnehmenden Mitarbeitenden Anrechte in Form von PSU zugeteilt, die nach Ablauf der Leistungsperiode zum kostenlosen Bezug einer bestimmten Anzahl Aktien berechtigen. Der Vergütungsausschuss legt den Zuteilungstag fest und bestimmt im freien Ermessen innerhalb des obersten Kadern die Teilnahmeberechtigten. Er bestimmt die Gesamtzahl der zur Verfügung stehenden PSU und legt die individuelle Zuteilung an die Mitglieder der Konzernleitung fest. Bei den übrigen teilnehmenden Mitarbeitenden erfolgt die Zuteilung aufgrund eines Vorschlags der Führungskraft, der wiederum von deren jeweiliger Führungskraft zu genehmigen ist.

Die Anzahl Aktien, die nach drei Jahren, das heisst am Ende der Leistungsperiode, bezogen werden kann, hängt von der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Baloise Holding AG relativ zu einer Vergleichsgruppe ab. Die Vergleichsgruppe umfasst die im STOXX Europe 600 Insurance Index enthaltenen wichtigsten europäischen Versicherungsunternehmen (siehe unten).

Ein PSU gibt grundsätzlich Anrecht, eine Aktie zu beziehen. Dies ist dann der Fall, wenn der TSR der Baloise für die Leistungsperiode dem Median der Vergleichsgruppe entspricht. Der Leistungsmultiplikator beträgt in diesem Fall 1.0. Teilnehmende erhalten für ihre PSU mehr Aktien, wenn der TSR der Baloise für die Leistungsperiode höher liegt als die TSR der Vergleichsgruppe. Das Maximum von 2.0 erreicht der Multiplikator, wenn die Baloise den höchsten TSR aller Gesellschaften der Vergleichsgruppe ausweist. Der Multiplikator beträgt 0, wenn dieser im untersten Quartil der Gesellschaften der Vergleichsgruppe liegt – es findet in diesem Fall keine Wandlung in Aktien statt. Folglich steigt der Leistungsmultiplikator ab dem untersten Quartil linear von 0.5 bis 2.0 (vgl. Seite 107). Der Leistungsmultiplikator wird anhand der Börsenschlusskurse des letzten Handelstags unter Berücksichtigung der Dividendenzahlungen der betreffenden Leistungsperiode für die ganze ablaufende Periode definiert.

Teilnehmende erhalten die entsprechende Anzahl Aktien nach Ablauf der Leistungsperiode (Vesting), das heisst für die per März 2020 zugeteilten PSU am 1. März 2023. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Leistungsperiode verfallen die zugeteilten PSU wert- und entschädigungslos. Ausgenommen sind Beendigungen des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Pensionierung, Invalidität, Tod und im Fall einer Kündigung, sofern Teilnehmende nicht zur Konkurrenz wechseln oder die Kündigung nicht selbst verschuldeten. In den letzten beiden Fällen verfallen die zugeteilten PSU teilweise. Der Anteil verfallender PSU entspricht dem Anteil der bis zum Ablauf der Leis-

#### Unternehmen im STOXX Europe 600 Insurance Index (per 31. Dezember 2020)

ADMIRAL GRP	CNP ASSURANCES	POSTE ITALIANE	TRYG
AEGON	DIRECT LINE INSURANCE GROUP	PRUDENTIAL	ZURICH INSURANCE GROUP
AGEAS	GJENSIDIGE FORSIKRING	PZU GROUP	
ALLIANZ	HANNOVER RUECK	RSA INSURANCE GRP	
ASR NEDERLAND NV	HELVETIA HLDG	SAMPO	
ASSICURAZIONI GENERALI	HISCOX	SCOR	
AVIVA	LEGAL & GENERAL GRP	STOREBRAND	
AXA	MUENCHENER RUECK	SWISS LIFE HLDG	
BALOISE	NN GROUP	SWISS REINSURANCE COMPANY	
BEAZLEY	PHOENIX GROUP HDG.	TOPDANMARK	

Quelle: <https://www.stoxx.com/index-details?symbol= SXIP>

tungsperiode verbleibenden Zeit. Der Vergütungsausschuss hat zudem die Möglichkeit, bei Vorliegen besonderer Gründe die Anzahl der einer Person oder einer Gruppe von Teilnehmenden zugeteilten PSU nachträglich zu kürzen oder ihnen vollständig zu entziehen (so genannte Clawback-Regelung). Als besondere Gründe gelten zum Beispiel schwerwiegende Verstösse gegen interne oder externe Vorschriften, das Eingehen unangemessener Risiken im Einflussbereich einer Person oder Leistungs- und Verhaltensgründe, die mögliche Risiken für die Baloise erhöhen.

Die für die Wandlung der PSU benötigten Aktien werden jeweils am Markt gekauft.

Die Bewertung der PSU per Ausgabestichtag erfolgt auf Basis einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Barwert für die erwartete Auszahlung am Ende der Leistungsperiode ermittelt. In diese Bewertung fliessen folgende Parameter ein:

- ▶ Zinssatz von 1 %;
- ▶ die Volatilitäten aller Aktien der Vergleichsgruppe und deren Korrelationen untereinander (gemessen über eine Historie von drei Jahren);
- ▶ Erfahrungswerte zum Kündigungsverhalten der Anspruchsgruppe.

Der Wert eines PSU unterliegt bis zum Ende der Leistungsperiode den Marktrisiken und kann sich naturgemäss stark verändern, wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich ist.

## Lohnnebenleistungen

Lohnnebenleistungen sind in der Regel nicht von der Funktion, der individuellen Leistung oder der Unternehmensleistung abhängige Bestandteile der Gesamtvergütung. Durch freiwillige Leistungen in Bereichen wie Altersvorsorge, Vergünstigungen, Mitarbeitendenentwicklung und -förderung demonstriert die Baloise ihre partnerschaftliche Beziehung und Wertschätzung gegenüber ihren Mitarbeitenden. Lohnnebenleistungen werden landesabhängig gemäss den jeweils geltenden Bestimmungen gewährt.

## 6. AKTIENBEZUGSPLAN UND AKTIENBETEILIGUNGSPLAN

Für den in Aktien bezogenen Teil der kurzfristigen variablen Vergütung stehen zwei Pläne zur Auswahl: Aktienbezugsplan und Aktienbeteiligungsplan.

### Aktienbezugsplan

Bezugsberechtigte Personen der Konzerngesellschaften in der Schweiz sowie die Mitglieder der Geschäftsleitungen der ausländischen Gesellschaften können in Anrechnung auf ihre kurzfristige variable Vergütung Aktien zu einem Vorzugspreis beziehen. Der Bezugstag ist jeweils der 1. März; die Aktien gehen an diesem Tag ohne weitere Leistungsbedingungen in das Eigentum der Mitarbeitenden über (Vesting), können aber während einer Sperrfrist von drei Jahren nicht veräussert werden.

Die Parameter zur Festlegung des Bezugspreises werden jedes Jahr vom Vergütungsausschuss bestimmt. Der Bezugspreis

### PSU-PLAN

	Zuteilung PSU		Wandlung			Wertveränderung	
	Datum	Kurs CHF <sup>1</sup>	Datum	Multiplikator	Kurs CHF <sup>1</sup>	Wert CHF <sup>2</sup>	<sup>3</sup>
2009	01.01.2009	82.40	01.01.2012	0.64	64.40	41.22	-50%
2010	01.01.2010	86.05	01.01.2013	0.58	78.50	45.53	-47%
2011	01.01.2011	91.00	01.01.2014	0.77	113.60	87.47	-4%
2012	01.03.2012	71.20	01.03.2015	1.21	124.00	150.04	111%
2013	01.03.2013	84.50	01.03.2016	1.50	126.00	189.00	124%
2014	01.03.2014	113.40	01.03.2017	1.05	130.70	137.24	21%
2015	01.03.2015	124.00	01.03.2018	1.34	149.20	199.93	61%
2016	01.03.2016	126.00	01.03.2019	1.32	163.00	215.86	71%
2017	01.03.2017	130.70	01.03.2020	1.34	154.90	207.57	59%
2018	01.03.2018	149.20	01.03.2021	1.28 <sup>4</sup>	157.50 <sup>4</sup>	201.60 <sup>4</sup>	35% <sup>4</sup>
2019	01.03.2019	163.00	01.03.2022	1.22 <sup>4</sup>	157.50 <sup>4</sup>	192.50 <sup>4</sup>	18% <sup>4</sup>
2020	01.03.2020	154.90	01.03.2023	1.11 <sup>4</sup>	157.50 <sup>4</sup>	175.00 <sup>4</sup>	13% <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Kurs = Kurs der Baloise-Aktie bei der Zuteilung beziehungsweise bei der Wandlung der PSU.

<sup>2</sup> Wert = Wert eines PSU bei der Wandlung (Kurs bei der Wandlung mal Multiplikator).

<sup>3</sup> Wertveränderung = Differenz zwischen dem Wert bei der Wandlung (Multiplikator mal Kurs bei Wandlung) und dem Kurs bei der Zuteilung, ausgedrückt in % des Kurses bei der Zuteilung.

Beispiel für den PSU-Plan 2009:  $\left(\frac{0.64 \times 64.40}{82.40}\right) - 100 = -50\%$ .

<sup>4</sup> Zwischenbewertung per 31. Dezember 2020.

basiert auf dem Schlusskurs vor dem ersten Tag der Bezugsfrist, auf den ein Abschlag von 10 % gewährt wird, um die Aktienbeteiligung zu fördern (vergleiche Details in der nachfolgenden Tabelle). Der so berechnete Bezugspreis wird im Voraus im Intranet publiziert. Die für den Aktienbezugsplan benötigten Aktien werden jeweils am Markt gekauft.

	Massgebender Schlusskurs		Bezugspreis
	vom	CHF	CHF
Aktienbezugsplan 2021 (anwendbar für die variable Vergütung, die für das Berichtsjahr 2020 zugesprochen wurde)	08.01.2021	159.40	143.46
Aktienbezugsplan 2020 (anwendbar für die variable Vergütung, die für das Vorjahr 2019 zugesprochen wurde)	10.01.2020	176.00	158.40

### Aktienbeteiligungsplan

Der grösste Teil der in der Schweiz tätigen Kaderangehörigen kann einen innerhalb von Bandbreiten frei wählbaren Teil der kurzfristigen variablen Vergütung statt in Geld in Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan beziehen. Für das oberste Kader bestehen Obergrenzen; Mitglieder der Konzernleitung, die verpflichtet sind, mindestens die Hälfte ihrer kurzfristigen variablen Vergütung in Form von Aktien zu beziehen, dürfen nicht mehr als 40 % ihres Anspruchs im Rahmen des Aktienbeteiligungsplans in Aktien beziehen. Der Bezugszeitpunkt ist wie beim Aktienbezugsplan der 1. März; die Aktien gehen an diesem Tag ohne weitere Leistungsbedingungen (Vesting) in das Eigentum der Mitarbeitenden über, können aber während einer Sperrfrist von drei Jahren nicht veräussert werden.

	Massgebender Schlusskurs		Bezugspreis
	vom	CHF	CHF
Aktienbeteiligungsplan 2021 (anwendbar für die variable Vergütung, die für das Berichtsjahr 2020 zugesprochen wurde)	08.01.2021	159.40	139.73
Aktienbeteiligungsplan 2020 (anwendbar für die variable Vergütung, die für das Vorjahr 2019 zugesprochen wurde, sowie für die Aktienbezüge des Präsidenten des Verwaltungsrats im Berichtsjahr 2020)	10.01.2020	176.00	156.46

Die Parameter zur Festlegung des Bezugspreises werden jedes Jahr vom Vergütungsausschuss bestimmt. Der Bezugspreis basiert auf dem Schlusskurs vor dem ersten Tag der Bezugsfrist, von dem das diskontierte Dividendenrecht über drei Jahre

abgezogen wird (vergleiche Details in der vorangehenden Tabelle). Der so berechnete Bezugspreis wird im Voraus im Intranet publiziert. Die für den Aktienbeteiligungsplan benötigten Aktien werden jeweils am Markt gekauft.

Um die Wirkungen dieses Aktienbeteiligungsplans zu erhöhen, erhalten Mitarbeitende ein zu Marktkonditionen verzinstant Darlehen, das ihnen ermöglicht, ein im Verhältnis zum investierten Kapital Mehrfaches an Aktien zum Marktwert abzüglich des diskontierten Dividendenrechts über drei Jahre zu beziehen. Die Rückzahlung des Darlehens nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist ist mit Hilfe einer Put-Option abgesichert, die durch den Verkauf einer entgegengesetzten Call-Option finanziert wird. Wenn der Aktienkurs bei Ablauf der Sperrfrist unter dem Ausübungspreis der Put-Option liegt, können Planteilnehmende alle Aktien zu diesem Ausübungspreis verkaufen, sodass die Rückzahlung des Darlehens samt Zinsen sichergestellt ist. Das gesamte investierte Kapital geht jedoch verloren. Liegt der Aktienkurs hingegen über dem Ausübungspreis der Call-Option, muss der wirtschaftliche Wert dieser Call-Option abgegolten werden. Die Call-Option begrenzt so die Gewinnmöglichkeit der Planteilnehmenden. Sollte bei Ablauf der dreijährigen Sperrfrist der Aktienkurs zwischen den Ausübungspreisen der Put- und der Call-Option liegen, erhalten Mitarbeitende die nach Rückzahlung des Darlehens und der aufgelaufenen Zinsen verbleibenden Aktien zur freien Verfügung.

### 7. MITARBEITERBETEILIGUNG

Die 1989 errichtete Stiftung für Mitarbeiterbeteiligung der Basler bietet Mitarbeitenden verschiedener Konzerngesellschaften in der Schweiz nach Massgabe eines vom Stiftungsrat erlassenen Reglements die Möglichkeit, Aktien der Baloise Holding in der Regel jährlich zu einem Vorzugspreis zu erwerben. Damit wird eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden auch als Aktionärinnen und Aktionäre gefördert. Der Bezugspreis wird zu Beginn der Bezugsfrist vom Stiftungsrat festgelegt und im Intranet publiziert; er entspricht jeweils der Hälfte des für den Monat August des Bezugsjahrs ermittelten volumengewichteten Durchschnittskurses. 2020 betrug der Bezugskurs 71.70 CHF (2019: 88.50 CHF); es wurden insgesamt 209'951 Aktien bezogen (2019: 192'501). Die bezogenen Aktien werden jeweils per 1. September übertragen und unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.

Die Stiftung erwarb den Grundstock der dafür eingesetzten Aktien aus früheren Kapitalerhöhungen der Baloise Holding. Sie reguliert den Aktienbestand durch Zukäufe am Markt. Aufgrund der vorhandenen Bestände kann sie dieses Beteiligungsprogramm in den kommenden Jahren weiterführen. Die Stiftung wird von einem von der Konzernleitung mehrheitlich unabhängigen Stiftungsrat



## MITARBEITERBETEILIGUNG

	2019	2020
Anzahl bezogene Aktien	192'501	209'951
Gesperrt bis	31.08.2022	31.08.2023
Bezugspreis je Aktie in CHF	88.50	71.70
Wert der bezogenen Aktien in Mio. CHF	17.0	15.1
Marktwert der bezogenen Aktien per Bezugszeitpunkt in Mio. CHF	32.5	29.5
Teilnahmeberechtigte Mitarbeitende	3'301	3'372
Teilnehmende Mitarbeitende	2'218	2'370
Bezogene Aktien pro Teilnehmer (Durchschnitt)	86.8	88.6

geleitet. Als unabhängige Stiftungsräte wirken Martin Wenk (Präsident) und Prof. Dr. Heinrich Koller (Advokat); dritter Stiftungsrat ist Andreas Burki (Leiter Recht, Steuern und Compliance).

### 8. VORSORGEINRICHTUNGEN

Die Baloise verfügt über diverse Vorsorgelösungen, die entsprechend den länderspezifischen Gegebenheiten unterschiedlich ausgestaltet sind. In der Schweiz bestehen unterschiedliche Vorsorgeeinrichtungen für die Angestellten der Versicherung und der Bank. Diese erlauben den Mitarbeitenden bzw. deren Angehörigen bei Eintritt eines Versicherungsfalls (Alter, Invalidität oder Tod) eine angemessene Fortführung ihrer bisherigen Lebenshaltung.

Die Mitglieder der Konzernleitung sind in der Vorsorgestiftung der Basler Versicherung AG versichert. Für sie gelten die gleichen Bedingungen wie für alle übrigen Versicherten des Innendienstes. Weder für den Präsidenten noch die Mitglieder des Verwaltungsrats werden Beiträge an eine berufliche Vorsorgeeinrichtung bezahlt.

### 9. ARBEITSVERTRÄGE, KONTROLLWECHSELKLAUSELN, ANTRITTS- UND ABGANGSENTSCHÄDIGUNGEN

Die Arbeitsverträge der Kadermitarbeitenden in der Schweiz und grösstenteils auch im Ausland sind auf unbefristete Dauer abgeschlossen. Sie sehen eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vor. Alle Mitglieder der Konzernleitung haben eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Der Arbeitsvertrag des Präsidenten des Verwaltungsrats enthält keine Kündigungsfrist; seine Dauer richtet sich nach Amtsdauer und Gesetz. Es bestehen keine Kontrollwechselklauseln.

Das vom Verwaltungsrat erlassene Vergütungsreglement enthält klare Regelungen zu Antritts- und Abgangsentschädigungen. Solche Entschädigungen dürfen nur in begründeten

Fällen ausgerichtet werden. Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung dürfen keine Abgangsentschädigungen zugesprochen werden und Antrittsentschädigungen sind ungeachtet ihrer Höhe vom Vergütungsausschuss zu genehmigen. Antritts- und Abgangsentschädigungen für das oberste Kader sind vom Vergütungsausschuss zu genehmigen, sofern sie 100'000 CHF übersteigen. Jeder Einzelfall wird dabei in freiem Ermessen beurteilt.

### 10. REGELUNG IN DEN STATUTEN

Gewisse Regeln bezüglich Vergütungen sind in den Statuten festgehalten:

- ▶ § 30 Zusatzbetrag für die Vergütung an Mitglieder der Konzernleitung, die nach der letzten Generalversammlung ernannt wurden
- ▶ § 31 Abstimmung der Generalversammlung über Vergütungen
- ▶ § 32 Grundsätze über erfolgsabhängige Vergütungen und die Zuteilung von Beteiligungspapieren
- ▶ § 34 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

[www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

## 11. VERGÜTUNG AN DIE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

Siehe Tabellen auf Seiten 122 und 123.

### HONORARE UND AKTIENHALTEPFLICHT IM VERWALTUNGSRAT

	in Tsd. CHF / Jahr	davon in Aktien der Baloise Holding AG
Grundhonorar Präsident <sup>1</sup>	1'320	1/4
Grundhonorar Mitglied	125	1/4
Honorar Vizepräsident <sup>2</sup>	50	1/4
Honorar Vorsitz Ausschuss <sup>2</sup>	70	1/4
Honorar Mitglied Ausschuss <sup>2</sup>	50	1/4
<b>Aktienhaltepflicht</b>		<b>je 1'000 Stück</b>

<sup>1</sup> Der Präsident hat keinen Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung für die Mitarbeit in Ausschüssen.

<sup>2</sup> Zusätzlich zum Grundhonorar für Mitglieder.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten Pauschalvergütungen für ihre Mitarbeit im Verwaltungsrat und in den Ausschüssen gemäss der vorangehenden Tabelle. Diese Ansätze tragen der Verantwortung und Arbeitsbelastung der unterschiedlichen Funktionen Rechnung und sind seit 2008 unverändert.

Ein Viertel des Jahreshonorars wird im Juni in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt sind. Der Bezugspreis basiert auf dem Schlusskurs des letzten Handelstags im Mai, auf welchen analog zum Aktienbezugsplan ein Abschlag von 10% gewährt wird (vgl. Seite 115 bis 116). Bis 2019 erfolgte die Zuteilung der Aktien im März (vergleiche Details in der nachfolgenden Tabelle). Die Zuteilung findet seit 2020 im Juni statt, da zu diesem Zeitpunkt die Ausschussbesetzung für das ganze Jahr bekannt ist. Somit kann sichergestellt werden, dass die Mitglieder genau ein Viertel ihres Honorars in Aktien erhalten.

	Massgebender Schlusskurs		Zuteilung	Bezugspreis
	vom	CHF		
Aktienbezüge der Verwaltungsratsmitglieder 2020	29.05. 2020	136.60	01.06. 2020	122.94
Aktienbezüge der Verwaltungsratsmitglieder 2019	10.01. 2019	143.80	01.03. 2019	129.42

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind verpflichtet, für die Dauer ihres Amtes 1'000 Aktien bei der Gesellschaft zu hinterlegen (§ 20 der Statuten). Sie nehmen an keinem Aktienbeteiligungsprogramm teil, das an die Erreichung spezifischer Leistungsziele gebunden ist.

Der Präsident des Verwaltungsrats übt seine vielfältigen Aufgaben als Vollzeitmandat aus und erhält dafür eine fixe Vergütung. Er hat keinen Anspruch auf eine variable Vergütung und

erhält somit weder eine Zuteilung aus dem Performance Pool noch eine Zuteilung von PSU. Rund ein Viertel seiner Vergütung wird in Aktien (Sperrfrist: 5 Jahre) ausgerichtet. Jeweils im Januar kann er frei wählen, welchen Anteil davon er gemäss dem Aktienbeteiligungsplan (Sperrfrist: 3 Jahre; vgl. Seite 116) beziehen will.

Der Präsident des Verwaltungsrats leitet die Sitzungen des Verwaltungsrats und des Präsidialausschusses. Ferner ist er Vorsitzender des Anlageausschusses und leitet dessen Sitzungen. Er vertritt die Gesellschaft nach aussen und unterhält in dieser Funktion Kontakte zu Behörden, Verbänden sowie anderen Anspruchsgruppen der Baloise. Namentlich vertritt er die Baloise im Wirtschaftsdachverband economiesuisse und im Arbeitgeberverband. Der Präsident des Verwaltungsrats formuliert zu Handen des Verwaltungsrats und unter Einbezug des Vorsitzenden der Konzernleitung Anträge zu den langfristigen Zielen und zur strategischen Ausrichtung und Weiterentwicklung der Baloise. Er sorgt im Zusammenwirken mit der Konzernleitung für eine rechtzeitige Information des Verwaltungsrats über alle für die Willensbildung und Überwachung erheblichen Aspekte der Baloise. Der Präsident des Verwaltungsrats ist berechtigt, den Sitzungen der Konzernleitung jederzeit beizuwohnen. Er nimmt an diesen Sitzungen teil, soweit dies für den Informationsaustausch zwischen ihm und der Konzernleitung erforderlich ist, sowie bei der Behandlung von Themen mit strategischer oder langfristiger Bedeutung und unterhält einen engen Austausch mit dem Vorsitzenden der Konzernleitung.

Der Vizepräsident gehört wie der Präsident von Amtes wegen dem Präsidialausschuss an (Abschnitt C 2.2 des Organisationsreglements) und leitet den Prüfungs- und Risikoausschuss. Die Leiter der Kontrollfunktionen (Risikomanagement, Compliance, Konzernrevisorat und der Verantwortliche Aktuar) sowie die externe Revisionsstelle sind in regelmässigem Austausch mit ihm und erstatten ihm Bericht. Er hat Rechte, um die Unabhängigkeit der Kontrollfunktionen sicherzustellen. Soweit notwendig kann der Verwaltungsrat ihn oder ein anderes erfahrenes Verwaltungsratsmitglied zusätzlich zum Lead Director ernennen, um die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats als Gremium sicherzustellen (Abschnitt A 3.7 des Organisationsreglements).

Es wurde auf keine Forderungen gegenüber aktiven oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats verzichtet. Es wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats entrichtet.

## 12. VERGÜTUNG AN DIE MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG

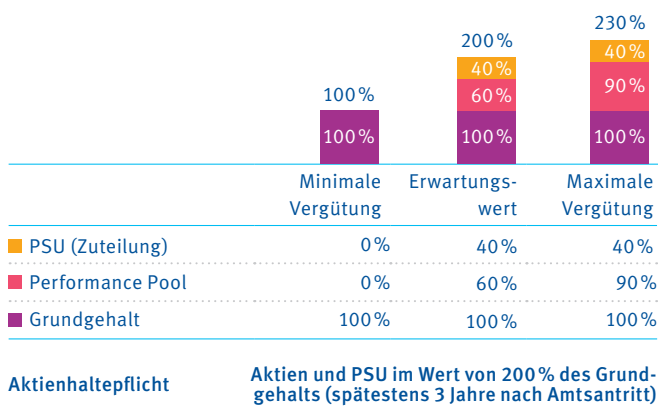
Siehe Tabellen auf Seiten 124 und 125.

Die Struktur der Vergütung für die Konzernleitung ist im Vergütungsreglement verankert. Sie setzt sich aus dem in bar ausgerichteten Grundgehalt, der variablen Vergütung sowie anderen Entschädigungen (Sachleistungen, Vorsorgebeiträge) zusammen. Die Höhe der Gesamtvergütung wird regelmässig mit dem Marktumfeld verglichen (siehe Seite 109 bis 110). Die konkrete Höhe der Vergütung wird gemäss der nachfolgenden Übersicht festgelegt.

VERGÜTUNGSKOMPONENTE	ENTSCHEID DURCH
Fixe Vergütung 2020	Generalversammlung 2019
Variable Vergütung 2020	
– Maximalbetrag	Generalversammlung 2020
– Individuelle Zuteilung	Vergütungsausschuss im Februar 2021 (unter Einhaltung der von der Generalversammlung 2020 festgelegten Maximalsumme)

Die variable Vergütung umfasst den Performance Pool (kurzfristige variable Vergütung) und die Performance Share Units (PSU, langfristige variable Vergütung). Der rechnerische Erwartungswert der variablen Vergütung beträgt 100 % des Grundgehalts (davon 60 % Performance Pool und 40 % PSU). In Übereinstimmung mit § 32 der Statuten kann die variable Vergütung bei hervorragender individueller Leistung und sehr guter Unternehmensperformance maximal 130 % des Grundgehalts betragen (davon 90 % Performance Pool und 40 % PSU).

### VERGÜTUNGSSTRUKTUR UND AKTIENHALTEPFLICHT IN DER KONZERNLEITUNG



Mit diesem System wird der Gesetzgebung in der Schweiz Rechnung getragen. Gleichzeitig stimmt es mit dem europäischen Standard überein, wonach die variable Vergütung im Normalfall

100 % der fixen Vergütung (mit Zustimmung des Aktionariats bis zu 200 %) nicht überschreiten soll (Capital Requirements Directive IV). Um die Angleichung an die Interessen des Aktionariats zu verstärken, müssen die Mitglieder der Konzernleitung mindestens 50 % ihrer kurzfristigen variablen Vergütung in Aktien beziehen. Diese Pflichtbezüge bewirken, dass ein im Marktvergleich hoher Anteil der Vergütung mit aufgeschobener Wirkung ausbezahlt wird.

Jedes Mitglied der Konzernleitung ist verpflichtet, innerhalb von drei Jahren seit Amtsantritt mindestens 200 % des Grundgehalts in freien oder gesperrten Aktien oder PSU zu halten.

Die individuelle Zuteilung der kurzfristigen variablen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung wird vom Vergütungsausschuss festgelegt. Grundlage bildet ein Antrag des Verwaltungsratspräsidenten für den Vorsitzenden der Konzernleitung bzw. des Vorsitzenden der Konzernleitung für die restlichen Konzernleitungsmitglieder an den Vergütungsausschuss. In dessen Sitzung findet eine materielle Diskussion über jedes einzelne Mitglied statt, wobei das laufende Jahr wie auch die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr beurteilt werden. Die Zuteilung basiert auf (a) dem individuellen Beitrag zur Erreichung der strategischen Ziele sowie (b) der Erreichung der individuellen Ziele, die in drei Kategorien unterteilt sind:

- ▶ Teamziel: Bewertet wird die Zusammenarbeit über die Konzernbereiche und Ländergesellschaften und über alle Funktionen und Abteilungen hinweg.
- ▶ Individuelles Businessziel: Bewertet wird der individuelle Beitrag zum Teamziel; es werden relevante Schlüsselprojekte oder Fokusthemen des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds aufgeführt.
- ▶ Individuelles Entwicklungsziel: Bewertet wird die fachliche und / oder persönliche Entwicklung des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds sowie das Verhalten im Vorleben der Baloise-Werte.

Zur Zuteilung der PSU siehe Seite 114 bis 115.

Die Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 ist auf den Seite 124 bis 125 offengelegt. Sie erfolgt nach dem so genannten Accrual-Prinzip: In der Tabelle sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im jeweiligen Geschäftsjahr erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.

Bedingt durch das Ausscheiden von Dr. Thomas Sieber und den im Vergleich zum Vorjahr niedrigerem Performance Pool-Faktor von 90 % (2019: 120 %) ist die Gesamtvergütung der Konzernleitung 2020 tiefer ausgefallen als im Vorjahr (Summe

Grundgehalt und variable Vergütung: –14.5 %).

Die Generalversammlung vom 26. April 2019 hat für die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 einen Betrag von 4.74 Mio. CHF (inkl. Vorsorgebeiträge) genehmigt. Ausbezahlt wurden 4.49 Mio. CHF.

Weiter hat die Generalversammlung vom 24. April 2020 für die variable Vergütung 2020 einen Maximalbetrag von 5.15 Mio. CHF (inkl. Vorsorgebeiträge und Diskont Aktienbezugsplan) genehmigt. Ausbezahlt wurden insgesamt 3.56 Mio. CHF.

Am 1. März 2020 wurden die im Geschäftsjahr 2017 zuge- teilten Performance Share Units, die bei Zuteilung einen Wert von 1.08 Mio. CHF hatten, plangemäss in Aktien gewandelt. Es wurden Aktien im Wert von 1.61 Mio. CHF ausgerichtet.

### **13. KREDITE UND DARLEHEN**

Siehe Tabelle auf Seite 126.

### **14. BETEILIGUNGEN UND OPTIONEN**

Siehe Tabellen auf Seiten 127 und 128.

### **15. SUMME DER GESAMTVERGÜTUNG UND DER VARIABLEN VERGÜTUNGEN**

Siehe Tabelle auf Seite 129.

In Übereinstimmung mit dem Rundschreiben 10/1 der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht zu den Vergütungen veröffentlicht die Baloise in der Tabelle auf Seite 129 die Summen der Gesamtvergütung und der variablen Vergütungen und macht Angaben zur Summe der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen sowie der gewährten Antritts- und Abgangsentschädigungen. Die Zahlen enthalten alle Vergütungselemente, die für das Geschäftsjahr 2020 zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.

Diese Seite wurde bewusst leer gelassen.

## VERGÜTUNGEN AN DIE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

2019	Grundhonorar	Honorar für zusätzliche Funktionen	Total Honorare	Vorsorgebeiträge	Total	Davon in Form von Aktien bezogen
in Tsd. CHF						
<b>Dr. Andreas Burckhardt</b>	1'320.0		1'320.0	–	1'320.0	311.9
Präsident des Verwaltungsrats		–				
<b>Dr. Andreas Beerli</b>	125.0		295.0	–	295.0	73.6
Vizepräsident des Verwaltungsrats		50.0				
Präsidialausschuss		50.0				
Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses		70.0				
<b>Dr. Georges-Antoine de Boccard (bis 26. April 2019)</b>	62.5		112.5	–	112.5	28.1
Anlageausschuss		25.0				
Vergütungsausschuss		25.0				
<b>Christoph B. Gloor</b>	125.0		225.0	6.0	231.0	56.2
Anlageausschuss		50.0				
Prüfungs- und Risikoausschuss		50.0				
<b>Hugo Lasat</b>	125.0		175.0	–	175.0	43.7
Anlageausschuss		50.0				
<b>Christoph Mäder (ab 26. April 2019)</b>	83.3		116.7	5.7	122.3	–
Vergütungsausschuss		33.3				
<b>Dr. Markus R. Neuhaus (ab 26. April 2019)</b>	83.3		116.7	5.7	122.3	–
Prüfungs- und Risikoausschuss		33.3				
<b>Dr. Thomas von Planta</b>	125.0		225.0	6.0	231.0	56.2
Präsidialausschuss		50.0				
Prüfungs- und Risikoausschuss (bis 26. April 2019)		16.7				
Anlageausschuss (ab 26. April 2019)		33.3				
<b>Thomas Pleines</b>	125.0		245.0	9.5	254.5	61.2
Vorsitzender des Vergütungsausschusses		70.0				
Präsidialausschuss		50.0				
<b>Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz</b>	125.0		175.0	–	175.0	43.7
Vergütungsausschuss		50.0				
<b>Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen</b>	125.0		208.3	6.0	214.3	43.7
Prüfungs- und Risikoausschuss		50.0				
Vergütungsausschuss (ab 26. April 2019)		33.3				
<b>Subtotal Verwaltungsrat</b>	<b>2'424.2</b>	<b>790.0</b>	<b>3'214.2</b>	<b>38.8</b>	<b>3'253.0</b>	<b>718.4</b>
Diskont Aktienbezugsplan					62.5	
<b>Total Verwaltungsrat</b>					<b>3'315.5</b>	

Die Darstellung der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats wurde angepasst. Alle Beträge werden neu in Tausend CHF ausgewiesen. Die Anzahl Aktien wird nicht mehr ausgewiesen, da die Anzahl frei verfügbarer und gesperrter Aktien der Tabelle auf Seite 127 entnommen werden kann. Der Vorjahresausweis wurde entsprechend angeglichen.

### Erläuterungen zur Tabelle:

Bis ins Jahr 2012 erhielten neu gewählte Verwaltungsräte im ersten Kalenderjahr nur ein Honorar für sechs Monate; die ersten beiden Monate nach Wahl zum Verwaltungsrat (Mai und Juni) wurden nicht vergütet. Dafür erhielten die Verwaltungsräte beim Austritt aus dem Verwaltungsrat ebenfalls sechs statt vier Monate vergütet, was die fehlenden zwei Monate bei ihrer Wahl ausgeglichen hat.

Seit 2012 erhalten neu gewählte Verwaltungsräte im ersten Kalenderjahr ein Honorar für die gesamten acht Monate, beim Austritt dafür auch nur für vier Monate. Herr de Boccard wurde vor der Umstellung gewählt und erhielt daher am Zahlungstermin im März 2019 noch zusätzlich zu den vier Monaten als Verwaltungsrat im Jahr 2019 die zwei Restmonate aus dem Wahljahr ausbezahlt.

**Vergütungen an frühere Mitglieder und nahestehende Personen** Es wurden keine Vergütungen, die nicht marktüblich sind, an Firmen oder Personen ausgeschüttet, die den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehen (nahestehende Personen: Ehegatten oder Lebenspartner; Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften; Personen, die treuhänderisch für sie handeln; Kinder, Angehörige, Gesellschaften und Treuhänder des Ehegatten bzw. Lebenspartners). Es wurde auf keine Forderungen gegenüber diesem Personenkreis verzichtet.

**Vorsorgebeiträge** Die Offenlegung für das Geschäftsjahr 2019 umfasst die Beiträge, die von der Arbeitgeberin kraft Gesetz an die staatlichen Sozialversicherungen (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert) geleistet wurden. Weder für den Präsidenten noch für die Mitglieder des Verwaltungsrats werden Beiträge an eine berufliche Vorsorgeeinrichtung bezahlt.

**Aktien** Ein Anteil des vertraglich vereinbarten Pauschalhonorars wird in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt bleiben. Anrechnungswert: Marktwert minus 10% (129.42 CHF; analog Aktienbezugsplan). Der Präsident des Verwaltungsrats hat im Geschäftsjahr 2019 seinen Aktienanteil jeweils zur Hälfte in Aktien aus dem Aktienbezugsplan (Sperrfrist fünf Jahre anstatt der üblichen drei Jahre) und Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan (ohne darlehensfinanzierte Aktien) bezogen.

**Diskont Aktienbezugsplan** Den Mitgliedern des Verwaltungsrats wird ein Abschlag von 10% auf den Börsenkurs gewährt. Dieser Abschlag wird in Summe zusätzlich in der Gesamtvergütung ausgewiesen.

## VERGÜTUNGEN AN DIE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

2020	Grundhonorar	Honorar für zusätzliche Funktionen	Total Honorare	Vorsorgebeiträge	Total	Davon in Form von Aktien bezogen
in Tsd. CHF						
<b>Dr. Andreas Burckhardt</b>	1'320.0		1'320.0	–	1'320.0	311.9
Präsident des Verwaltungsrats		–				
<b>Dr. Andreas Beerli</b>	125.0		295.0	–	295.0	73.6
Vizepräsident des Verwaltungsrats		50.0				
Präsidialausschuss		50.0				
Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses		70.0				
<b>Christoph B. Gloor</b>	125.0		225.0	6.1	231.1	56.2
Anlageausschuss		50.0				
Prüfungs- und Risikoausschuss		50.0				
<b>Hugo Lasat</b>	125.0		175.0	–	175.0	43.6
Anlageausschuss		50.0				
<b>Christoph Mäder</b>	125.0		175.0	6.1	181.1	43.6
Vergütungsausschuss		50.0				
<b>Dr. Markus R. Neuhaus</b>	125.0		175.0	6.1	181.1	43.6
Prüfungs- und Risikoausschuss		50.0				
<b>Dr. Thomas von Planta</b>	125.0		225.0	6.1	231.1	56.2
Präsidialausschuss		50.0				
Anlageausschuss		50.0				
<b>Thomas Pleines</b>	125.0		245.0	4.6	249.6	61.2
Vorsitzender des Vergütungsausschusses		70.0				
Präsidialausschuss		50.0				
<b>Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz</b>	125.0		175.0	–	175.0	43.6
Vergütungsausschuss		50.0				
<b>Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen</b>	125.0		225.0	6.1	231.1	56.2
Prüfungs- und Risikoausschuss		50.0				
Vergütungsausschuss		50.0				
<b>Subtotal Verwaltungsrat</b>	<b>2'445.0</b>	<b>790.0</b>	<b>3'235.0</b>	<b>35.3</b>	<b>3'270.3</b>	<b>789.9</b>
Diskont Aktienbezugsplan					70.4	
<b>Total Verwaltungsrat</b>					<b>3'340.7</b>	

### Erläuterungen zur Tabelle:

**Vergütungen an frühere Mitglieder und nahestehende Personen** Es wurden keine Vergütungen, die nicht marktüblich sind, an Firmen oder Personen ausgeschüttet, die den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehen (nahestehende Personen: Ehegatten oder Lebenspartner; Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften; Personen, die treuhänderisch für sie handeln; Kinder, Angehörige, Gesellschaften und Treuhänder des Ehegatten bzw. Lebenspartners). Es wurde auf keine Forderungen gegenüber diesem Personenkreis verzichtet.

**Vorsorgebeiträge** Die Offenlegung für das Geschäftsjahr 2020 umfasst die Beiträge, die von der Arbeitgeberin kraft Gesetz an die staatlichen Sozialversicherungen (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert) geleistet wurden. Weder für den Präsidenten noch die Mitglieder des Verwaltungsrats werden Beiträge an eine berufliche Vorsorgeeinrichtung bezahlt.

**Aktien** Ein Anteil des vertraglich vereinbarten Pauschalhonorars wird in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt bleiben. Anrechnungswert: Marktwert minus 10% (122.94 CHF, analog Aktienbezugsplan).

Der Präsident des Verwaltungsrats hat im Geschäftsjahr 2020 seinen Aktienanteil jeweils zur Hälfte in Aktien aus dem Aktienbezugsplan (Sperrfrist fünf Jahre anstatt der üblichen drei Jahre) und Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan (ohne darlehensfinanzierte Aktien) bezogen.

**Diskont Aktienbezugsplan** Den Mitgliedern des Verwaltungsrats wird ein Abschlag von 10% auf den Börsenkurs gewährt. Dieser Abschlag wird in Summe zusätzlich in der Gesamtvergütung ausgewiesen.

## VERGÜTUNGEN AN DIE MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG

	Grund-gehalt		Variable Vergütung				Summe Grund-gehalt und variable Vergütung	Variable Vergütung in % des Grund-gehalts	Sachlei-stungen	Vorsorge-beiträge	Total Vergütung
	Baraus-zahlung (fix)	Baraus-zahlung (variabel)	Aktienbe-zugsplan	Aktien-beteili-gungs-plan	PSU (2019 zugeteilt)	Total variable Vergütung					
<b>2019</b>											
in Tsd. CHF											
<b>Gert De Winter</b>	950.0	342.0	342.0	–	380.1	1'064.1	2'014.1	112%	–	196.5	<b>2'210.6</b>
Vorsitzender der Konzernleitung											
<b>Michael Müller</b>	700.0	50.5	453.5	–	280.1	784.1	1'484.1	112%	5.3	177.9	<b>1'667.3</b>
Leiter Konzernbereich Schweiz											
<b>Dr. Thomas Sieber</b>	621.0	179.0	134.0	134.1	248.5	695.6	1'316.6	112%	5.3	196.5	<b>1'518.4</b>
Leiter Konzernbereich Corporate Center											
<b>Dr. Carsten Stolz</b>	500.0	135.0	135.0	–	200.0	470.0	970.0	94%	5.3	183.1	<b>1'158.4</b>
Leiter Konzernbereich Finanz											
<b>Dr. Matthias Henny</b>	500.0	0.1	215.9	144.0	200.0	560.0	1'060.0	112%	5.3	177.9	<b>1'243.2</b>
Leiter Konzernbereich Asset Management											
<b>Dr. Alexander Bockelmann (ab 1. Februar 2019)</b>	550.0	87.1	217.8	130.7	220.1	655.7	1'205.7	119%	–	177.9	<b>1'383.6</b>
Leiter Konzernbereich IT											
<b>Subtotal Konzernleitung</b>	<b>3'821.0</b>	<b>793.8</b>	<b>1'498.1</b>	<b>408.8</b>	<b>1'528.8</b>	<b>4'229.5</b>	<b>8'050.5</b>	<b>111%</b>	<b>21.3</b>	<b>1'109.8</b>	<b>9'181.5</b>
<b>Diskont Aktienbezugsplan</b>											<b>166.5</b>
<b>Total Konzernleitung</b>											<b>9'348.0</b>

Die Darstellung der Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung wurde angepasst. Alle Beträge werden neu in Tausend CHF ausgewiesen. Die Anzahl Aktien wird nicht mehr ausgewiesen, da die Anzahl frei verfügbarer und gesperrter Aktien der Tabelle auf Seite 128 entnommen werden kann. Der Vorjahresausweis wurde entsprechend angeglichen.

### Erläuterungen zur Tabelle:

Die Offenlegung der Vergütung erfolgt nach dem so genannten Accrual-Prinzip: In der Tabelle sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im Geschäftsjahr 2019 erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen. Die Beträge verstehen sich brutto, vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen usw.

**Vergütungen an frühere Mitglieder und nahestehende Personen** Es wurden keine Vergütungen, die nicht marktüblich sind, an Firmen oder Personen ausgeschüttet, die Mitgliedern der Konzernleitung nahestehen (nahestehende Personen: Ehegatten oder Lebenspartner; Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften; Personen, die treuhänderisch für sie handeln; Kinder, Angehörige, Gesellschaften und Treuhänder des Ehegatten bzw. des Lebenspartners). Es wurde auch auf keine Forderungen gegenüber diesem Personenkreis verzichtet.

**Aktienbezugsplan** Anteil der variablen Vergütung, die direkt in Aktien bezogen wurde. Bewertung: Marktwert minus 10% Abschlag. Bezugspreis = 158.40 CHF.

**Diskont Aktienbezugsplan** Die Aktien im Aktienbezugsplan werden den Mitgliedern der Konzernleitung mit einem Diskont von 10% ausgegeben. Dieser Abschlag wird in Summe zusätzlich in der Gesamtvergütung ausgewiesen.

**Aktienbeteiligungsplan** Anteil der variablen Vergütung, die in Aktien bezogen wurde (ohne darlehensfinanzierte Aktien). Berechnung: Marktwert minus diskontiertes Dividendenrecht über drei Jahre. Bezugspreis = 156.46 CHF.

**Performance Share Units (PSU)** Offenlegung zum Wert per Zuteilungstag (at time of granting) von 167.65 CHF, Berechnung aufgrund einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Barwert für die erwartete Auszahlung am Ende der Leistungsperiode ermittelt.

**Sachleistungen** Basis: Alle gemäss Lohnausweis zu deklarierenden Vergütungselemente, unter anderem Dienstaltersgeschenke, geldwerte Leistungen aus dem Aktienbezug aus der Mitarbeiterbeteiligung (maximal 100 Aktien pro Jahr).

**Vorsorgeleistungen** Arbeitgeberbeiträge an die staatlichen Sozialversicherungen und die berufliche Vorsorgeeinrichtung (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert).



## VERGÜTUNGEN AN DIE MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG

	Grund- gehalt		Variable Vergütung				Summe Grundge- halt und variable Vergütung	Variable Vergütung in % des Grund- gehalts	Sachlei- stungen	Vorsorge- beiträge	Total Vergütung
	Baraus- zahlung (fix)	Baraus- zahlung (variabel)	Aktienbe- zugsplan	Aktien- beteili- gungs- plan	PSU (2020 zugeteilt)	Total variable Vergütung					
<b>2020</b>											
in Tsd. CHF											
<b>Gert De Winter</b>	950.0	256.6	256.4	–	380.0	893.0	1'843.0	94 %	–	196.6	<b>2'039.7</b>
Vorsitzender der Konzernleitung											
<b>Michael Müller</b>	700.0	151.3	226.7	–	280.1	658.1	1'358.1	94 %	4.6	178.0	<b>1'540.8</b>
Leiter Konzernbereich Schweiz											
<b>Dr. Thomas Sieber (bis 31. August 2020)</b>	414.0	83.9	25.1	58.7	–	167.7	581.7	41 %	–	154.5	<b>736.1</b>
Leiter Konzernbereich Corporate Center											
<b>Dr. Carsten Stolz</b>	500.0	135.0	135.0	–	200.0	470.0	970.0	94 %	4.6	183.2	<b>1'157.9</b>
Leiter Konzernbereich Finanz											
<b>Dr. Matthias Henny</b>	500.0	0.0	145.8	97.2	200.0	443.0	943.0	89 %	4.6	160.3	<b>1'107.9</b>
Leiter Konzernbereich Asset Management											
<b>Dr. Alexander Bockelmann</b>	600.0	52.7	175.5	122.8	240.1	591.1	1'191.1	99 %	–	178.0	<b>1'369.1</b>
Leiter Konzernbereich IT											
<b>Subtotal Konzernleitung</b>	<b>3'664.0</b>	<b>679.6</b>	<b>964.3</b>	<b>278.7</b>	<b>1'300.2</b>	<b>3'222.9</b>	<b>6'886.9</b>	<b>88 %</b>	<b>13.9</b>	<b>1'050.6</b>	<b>7'951.4</b>
<b>Diskont Aktienbezugsplan</b>											<b>107.1</b>
<b>Total Konzernleitung</b>											<b>8'058.6</b>

### Erläuterungen zur Tabelle:

Die Offenlegung der Vergütung erfolgt nach dem so genannten Accrual-Prinzip: In der Tabelle sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im Geschäftsjahr 2020 erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen. Die Beträge verstehen sich brutto, vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen usw. **Vergütungen an frühere Mitglieder und nahestehende Personen** Es wurden keine Vergütungen, die nicht marktüblich sind, an Firmen oder Personen ausgeschüttet, die Mitgliedern der Konzernleitung nahestehen (nahestehende Personen: Ehegatten oder Lebenspartner; Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften; Personen, die treuhänderisch für sie handeln; Kinder, Angehörige, Gesellschaften und Treuhänder des Ehegatten bzw. Lebenspartners). Es wurde auch auf keine Forderungen gegenüber diesem Personenkreis verzichtet.

**Aktienbezugsplan** Anteil der variablen Vergütung, die direkt in Aktien bezogen wurde. Bewertung: Marktwert minus 10% Abschlag. Bezugspreis = 143.46 CHF.

**Diskont Aktienbezugsplan** Die Aktien im Aktienbezugsplan werden den Mitgliedern der Konzernleitung mit einem Diskont von 10% ausgegeben. Dieser Abschlag wird in Summe zusätzlich in der Gesamtvergütung ausgewiesen.

**Aktienbeteiligungsplan** Anteil der variablen Vergütung, die in Aktien bezogen wurde (ohne darlehensfinanzierte Aktien). Berechnung: Marktwert minus diskontiertes Dividendenrecht über drei Jahre. Bezugspreis = 139.73 CHF.

**Performance Share Units (PSU)** Offenlegung zum Wert per Zuteilungstag (at time of granting) von 157.11 CHF, Berechnung aufgrund einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Barwert für die erwartete Auszahlung am Ende der Leistungsperiode ermittelt.

**Sachleistungen** Basis: Alle gemäss Lohnausweis zu deklarierenden Vergütungselemente, unter anderem Dienstaltersgeschenke, geldwerte Leistungen aus dem Aktienbezug aus der Mitarbeiterbeteiligung (maximal 100 Aktien pro Jahr).

**Vorsorgeleistungen** Arbeitgeberbeiträge an die staatlichen Sozialversicherungen und die berufliche Vorsorgeeinrichtung (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert).

KREDITE UND DARLEHEN AN MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS UND DER KONZERNLEITUNG (STAND 31. DEZEMBER)

	Hypothesen		Darlehen im Zusammenhang mit dem Aktienbeteiligungsplan		Übrige Darlehen		Total	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
in Tsd. CHF								
<b>Dr. Andreas Burckhardt</b>	–	–	2'623.4	2'623.5	–	–	2'623.4	2'623.5
Präsident								
<b>Dr. Andreas Beerli</b>	–	–	–	–	–	–	–	–
Vizepräsident								
<b>Christoph B. Gloor</b>	–	–	–	–	–	–	–	–
Mitglied								
<b>Hugo Lasat</b>	–	–	–	–	–	–	–	–
Mitglied								
<b>Christoph Mäder (ab 26. April 2019)</b>	–	–	–	–	–	–	–	–
Mitglied								
<b>Dr. Markus R. Neuhaus (ab 26. April 2019)</b>	–	–	–	–	–	–	–	–
Mitglied								
<b>Dr. Thomas von Planta</b>	–	–	–	–	–	–	–	–
Mitglied								
<b>Thomas Pleines</b>	–	–	–	–	–	–	–	–
Mitglied								
<b>Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz</b>	–	–	–	–	–	–	–	–
Mitglied								
<b>Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen</b>	–	–	–	–	–	–	–	–
Mitglied								
<b>Total Verwaltungsrat</b>	–	–	2'623.4	2'623.5	–	–	2'623.4	2'623.5
<b>KL-Mitglied mit dem höchsten ausstehenden Darlehen:</b>								
<b>Dr. Matthias Henny</b>	–	–	1'942.0	2'136.2	–	–	1'942.0	2'136.2
Leiter Konzernbereich Asset Management								
<b>Übrige KL-Mitglieder</b>	2'160.0	1'700.0	2'545.5	1'061.6	–	–	4'705.5	2'761.6
<b>Total Konzernleitung</b>	2'160.0	1'700.0	4'487.4	3'197.8	–	–	6'647.4	4'897.8

Die Darstellung der Kredite und Darlehen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung wurde angepasst. Alle Beträge werden neu in Tausend CHF ausgewiesen. Der Vorjahresausweis wurde entsprechend angeglichen.

**Erläuterungen zur Tabelle:**

**Kredite und Darlehen** Es bestehen keine Darlehen und Kredite, die zu nicht marktüblichen Bedingungen gewährt wurden

a) an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung;

b) an Personen oder Firmen, die Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung nahestehen (nahestehende Personen: Ehegatten oder Lebenspartner; Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften; Personen, die treuhänderisch für sie handeln; Kinder, Angehörige, Gesellschaften und Treuhänder des Ehegatten bzw. Lebenspartners).

**Hypothesen** Hypothesen bis 1 Mio. CHF werden zu Mitarbeiterkonditionen gewährt: 1% tiefer als der Kundenzinssatz für variable Hypothesen, Vorzugszinssatz für Festhypothesen.

**Darlehen im Zusammenhang mit dem Aktienbeteiligungsplan** Darlehen zur Erhöhung der Wirkung des Aktienbeteiligungsplans (vgl. Kapitel 6. «Aktienbezugsplan und Aktienbeteiligungsplan»). Die Darlehen werden zu Marktkonditionen verzinst (2020: 1%) und haben eine Laufzeit von drei Jahren.

**Übrige Darlehen** Es bestehen keine Policendarlehen.

**AKTIEN IM BESITZ VON MITGLIEDERN DES VERWALTUNGSRATS (STAND 31. DEZEMBER)**

	Frei verfügbare Aktien		Gesperrte Aktien		Aktienbesitz total		In % des ausgegebenen Aktienkapitals	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Anzahl								
<b>Dr. Andreas Burckhardt</b>	28'566	32'640	31'788	29'301	60'354	61'941	0.124 %	0.127 %
Präsident								
<b>Dr. Andreas Beerli</b>	2'812	3'295	2'452	2'568	5'264	5'863	0.011 %	0.012 %
Mitglied								
<b>Christoph B. Gloor</b>	8'093	8'576	2'317	2'291	10'410	10'867	0.021 %	0.022 %
Mitglied								
<b>Hugo Lasat</b>	–	375	2'024	2'004	2'024	2'379	0.004 %	0.005 %
Mitglied								
<b>Christoph Mäder (ab 26. April 2019)</b>	733	733	1'000	1'355	1'733	2'088	0.004 %	0.004 %
Mitglied								
<b>Dr. Markus R. Neuhaus (ab 26. April 2019)</b>	–	–	1'000	1'355	1'000	1'355	0.002 %	0.003 %
Mitglied								
<b>Dr. Thomas von Planta</b>	555	798	1'745	2'202	2'300	3'000	0.005 %	0.006 %
Mitglied								
<b>Thomas Pleines</b>	2'145	2'671	2'434	2'406	4'579	5'077	0.009 %	0.010 %
Mitglied								
<b>Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz</b>	–	–	1'338	1'693	1'338	1'693	0.003 %	0.003 %
Mitglied								
<b>Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen</b>	–	375	2'024	2'106	2'024	2'481	0.004 %	0.005 %
Mitglied								
<b>Total Verwaltungsrat</b>	42'904	49'463	48'122	47'281	91'026	96'744	0.187 %	0.198 %
In % des ausgegebenen Aktienkapitals	0.088 %	0.101 %	0.099 %	0.097 %	0.187 %	0.198 %		

**Erläuterungen zur Tabelle:**

**Aktienbestände** Unter Einschluss der von nahestehenden Personen (Ehegatten oder Lebenspartner; Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften; Personen, die treuhänderisch für sie handeln; Kinder, Angehörige, Gesellschaften und Treuhänder des Ehegatten bzw. Lebenspartners) gehaltenen Aktien.

**Gesperrte Aktien** Die aus den aktienbasierten Vergütungsprogrammen bezogenen Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren. Die Sperrfrist auf den vom Präsidenten des Verwaltungsrats aus dem Aktienbezugsplan bezogenen Aktien beträgt fünf Jahre. § 20 der Statuten verpflichtet zudem jedes Mitglied des Verwaltungsrats, für die Dauer seines Amtes 1'000 Aktien bei der Gesellschaft zu hinterlegen (Aktienhaltepflicht).

**Optionen** Mitglieder des Verwaltungsrats halten keine Optionen auf Baloise-Aktien.

**AKTIEN IM BESITZ VON MITGLIEDERN DER KONZERNLEITUNG (STAND 31. DEZEMBER)**

	Frei verfügbare Aktien		Gesperrte Aktien		Aktienbesitz total		In % des ausgegebenen Aktienkapitals		Anwartschaften (PSU)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Anzahl</b>										
<b>Gert De Winter</b>	22'875	29'593	7'125	6'591	30'000	36'184	0.061 %	0.074 %	7'809	7'225
Vorsitzender der Konzernleitung										
<b>Michael Müller</b>	21'662	26'698	8'125	8'477	29'787	35'175	0.061 %	0.072 %	5'351	5'325
Leiter Konzernbereich Schweiz										
<b>Dr. Thomas Sieber (bis 31. August 2020)</b>	9'058	–	24'511	–	33'569	–	0.069 %	–	4'918	–
Leiter Konzernbereich Corporate Center										
<b>Dr. Carsten Stolz</b>	1'453	3'006	5'654	6'012	7'107	9'018	0.015 %	0.018 %	3'245	3'803
Leiter Konzernbereich Finanz										
<b>Dr. Matthias Henny</b>	6'338	10'618	21'867	22'073	28'205	32'691	0.058 %	0.067 %	3'531	3'803
Leiter Konzernbereich Asset Management										
<b>Dr. Alexander Bockelmann (ab 1. Februar 2019)</b>	–	–	–	6'851	–	6'851	–	0.014 %	1'313	2'841
Leiter Konzernbereich IT										
<b>Total Mitglieder der Konzernleitung</b>	<b>61'386</b>	<b>69'915</b>	<b>67'282</b>	<b>50'004</b>	<b>128'668</b>	<b>119'919</b>	<b>0.264 %</b>	<b>0.246 %</b>	<b>26'167</b>	<b>22'997</b>
<b>In % des ausgegebenen Aktienkapitals</b>	<b>0.126 %</b>	<b>0.143 %</b>	<b>0.138 %</b>	<b>0.102 %</b>	<b>0.264 %</b>	<b>0.246 %</b>				

**Erläuterungen zur Tabelle:**

**Aktienbestände** Unter Einschluss der von nahestehenden Personen (Ehegatten oder Lebenspartner; Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften; Personen, die treuhänderisch für sie handeln; Kinder, Angehörige, Gesellschaften und Treuhänder des Ehegatten bzw. Lebenspartners) gehaltenen Aktien.

**Gesperrte Aktien** Inklusive der mittels Darlehen finanzierten Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan. Die aus den aktienbasierten Vergütungsprogrammen bezogenen Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.

**Optionen** Die im Zusammenhang mit dem Aktienbeteiligungsplan gehaltenen Optionen werden hier nicht aufgeführt, weil sie nicht einem eigenständigen Optionenplan entspringen, sondern zur Absicherung des Darlehens geschrieben wurden. Jeder Put-Option steht zudem eine entgegengesetzte Call-Option gegenüber.

**Anwartschaften (PSU)** Anzahl zugeteilter Performance Share Units (Zuteilungen per 1. März 2018, 1. März 2019 und 1. März 2020).

**GESAMTVERGÜTUNG UND VARIABLE VERGÜTUNGEN BALOISE GROUP**

	2019				2020			
	Barzahlung	Aktien	Anwart-schaften	Total	Barzahlung	Aktien	Anwart-schaften	Total
in Mio. CHF								
Summe der Gesamtvergütungen	765.2	5.7	5.5	776.4	795.5	4.2	5.1	804.7
Summe der variablen Vergütungen (Gesamtpool)	156.5	5.7	5.5	167.7	155.2	4.2	5.1	164.5
Anzahl begünstigter Personen	5'130	196	67		5'376	212	71	
Summe der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen	–	119.7	15.2	134.9	–	112.0	15.2	127.2
Erfolgswirksame Belastungen / Gutschriften aus Vergütungen für frühere Geschäftsjahre	–0.3	–	–	–0.3	–0.9	–	–	–0.9
Summe der geleisteten Antrittschädigungen	0.0	–	–	0.0	0.1	–	–	0.1
Anzahl begünstigter Personen	4	–	–		12	–	–	
Summe der geleisteten Abgangschädigungen	6.4	–	–	6.4	5.9	–	–	5.9
Anzahl begünstigter Personen	67	–	–		57	–	–	

Die Fremdwährungsumrechnung wird neu zum Jahresdurchschnittskurs vollzogen (zuvor zum Stichtagskurs per 31.12.). Zusätzlich wurde die Datengrundlage für die Vergütungsdaten der Gesellschaften in der Schweiz neu festgelegt. Die Vorjahresdaten wurden entsprechend angepasst.

**Erläuterungen zur Tabelle:**

Die Tabelle enthält alle Vergütungselemente, die für das jeweilige Geschäftsjahr zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.

**Gesamtvergütung** Alle geldwerten Leistungen, die das Finanzinstitut einer Person im Zusammenhang mit deren Arbeits- oder Organverhältnis direkt oder indirekt für die ihm gegenüber erbrachten Arbeitsleistungen ausrichtet; zum Beispiel Barzahlungen, Sachleistungen, Aufwendungen, die Ansprüche auf Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen, Renten, Zuteilung von Beteiligungen, Wandel- und Optionsrechten sowie Verzicht auf Forderungen.

**Variable Vergütung** Teil der Gesamtvergütung, dessen Ausrichtung oder Höhe im Ermessen des Finanzinstituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt, einschliesslich leistungs- oder erfolgsabhängiger Vergütungen wie Provisionen und Kommissionen. Antritts- und Abgangschädigungen fallen ebenfalls unter den Begriff der variablen Vergütung.

**Gesamtpool** Summe aller variablen Vergütungen, die ein Finanzinstitut für ein Geschäftsjahr zuteilt, unabhängig von ihrer Form, einer vertraglichen Zusicherung des Zuteilungs- und Auszahlungszeitpunkts sowie allfälliger daran geknüpfter Bedingungen und Auflagen. Im betreffenden Geschäftsjahr geleistete Antritts- und Abgangschädigungen sind dem Gesamtpool zuzurechnen.

**Antrittschädigung** Vergütung, die anlässlich des Abschlusses eines Anstellungsvertrags einmalig vereinbart wird. Als Antrittschädigung gilt auch eine Ersatzleistung für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber einer früheren Arbeitgeberin. Im Geschäftsjahr 2019 wurden Antrittschädigungen ausbezahlt, die in Summe niedriger waren als 50'000 CHF.

**Abgangschädigung** Vergütung, die im Hinblick auf die Beendigung eines Anstellungsvertrags vereinbart wird. Abgangschädigungen werden nur in begründeten Einzelfällen und ausschliesslich Kader und Mitarbeitenden zugesprochen, jedoch nicht Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung.



Ernst & Young AG  
Aeschengraben 27  
Postfach  
CH-4002 Basel

Telefon +41 58 286 86 86  
Fax +41 58 286 86 00  
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der  
Baloise Holding AG, Basel

Basel, 24. März 2021

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Baloise Holding AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.



### Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.



**Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Baloise Holding AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegÜV.

Ernst & Young AG

Christian Fleig  
Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)

Patrick Schwaller  
Zugelassener Revisionsexperte